

**PELAKSANA HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4
PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH
(Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)**

SKRIPSI

oleh:

SITI MUTIAH

NIM. 18230009



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

**PELAKSANAAN HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4
PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH
(Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)**

SKRIPSI

oleh:

SITI MUTIAH

NIM. 18230009



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PELAKSANAAN HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4
PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri
Mulyoagung Dau)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum

Malang, 28 Februari 2024

Penulis,



Siti Mutiah

NIM. 18230009

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Siti Mutiah NIM: 18230009 Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PELAKSANAAN HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4
PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri
Mulyoagung Dau)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Malang, 28 Februari 2024

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Hukum Tata Negara (Siyasah)



Dr. Muslich Herry. S.H.,M. Hum.

NIP. 196807101999031002



Teguh Setyobudi.S.H.,M.H.

NIP. 197903132023211009

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Siti Mutiah NIM: 18230009 Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PELAKSANAAN HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4 PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 22 Maret 2024

Dengan Penguji

1. Imam Sukadi, S.H.,M.H

NIP. 198612112023211023

2. Teguh Setyobudi. S.H.,M.H

NIP. 197903132023211009

3. Dr. Mustafa Lutfi, S.PD.,S.H.,M.H

NIP. 198405202023211024

(.....)


Ketua

(.....)


Sekretaris

(.....)


Penguji Utama

Malang, 1 April 2024



Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.

NIP. 197708222005011003

MOTTO

اٰكْتَسَبُوْا مِمَّا نَصِيْبُ لِالرِّجَالِ ۗ بَعْضٌ عَلٰى بَعْضٍ مِّمَّا فَضَّلَ اللّٰهُ فِضْلًا ۗ وَلَا
يُكَلِّفُ نَفْسًا وَّزْرًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ اِنَّ ۗ فَضْلِهٖ مِنْ اللّٰهِ وَسْئَلُوْا ۗ اٰكْتَسَبْنَ مِمَّا نَصِيْبٌ وَلِلنِّسَاءِ
عَلِيْمًا شَيْءٍ

"Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu."

(QS. An-Nisa' 4: Ayat 32)

Setiap perjanjian itu mengikat para pihak dan harus ditaati dengan itikad baik

{ Pacta sunt servanda }

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Illahi Rabbi karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pelaksana Hak Cuti Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ayat 3 Dan 4 Serta Aspek Siyasah Dusturiyah (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau).”** Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang memberikan uswatun hasanah dan kasih kepada umatnya hingga hari akhir zaman. Amiin.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Sudirman, M.A, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Musleh Harry, S.H.,M.Hum, selaku ketua program studi Hukum Tata Negara (Syariah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Majelis penguji skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dan arahan dalam menyempurnakan kekurangan penelitian penulis

5. Teguh Setyobudi, S.HI.,M.H, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu ditengah kesibukannya, memberikan kritik, saran dan pengarahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Tidak ada yang bisa saya berikan kecuali doa yang terbaik untuk beliau.
6. Prof. Dr.H. Saifullah, SH.,M.Hum, selaku dosen wali selama penulis menempuh studi di Prodi Hukum Tata Negara (Syariah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima Kasih penulis ucapkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
7. Segenap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pelajaran kepada kami semua. Dengan niat ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
8. Kepada para narasumber penelitian yang berkenan untuk memberikan informasi kepada penulis yaitu Mas Rangga selaku Manajer Kafe Photocopy , Mas Agus Suyahman selaku Manajer Kafe Segitiga, Mas Kelvin selaku pemilik Kafe ono kabeh, Mas Iswan Sofyan selaku pemilik Kafe Fokus, dan Mas Risky selaku pemilik Kafe Afeksi yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Kedua orang tua saya yang saya cintai dan saya sayangi yaitu Ahmad Zusron dan Imroatus sholikhah , ucapan terimakasih yang tak terhingga atas pemberian segala yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terlebih

terhadap cintanya, saying, doa, materi dan pengorbanannya yang tak pernah berhenti hingga saat ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga rahmat, Ridha dan perlindungan Allah SWT selalu menyertainya, dan sesegera mungkin anakmu ini bisa membahagiakan keluarga.

10. Sahabat seperjuangan di perkuliahan yang saya sayangi yakni ciwi-ciwi kos pelangi yaitu izza, santi, farida, dan juga bella. Penulis ucapkan terimakasih Karen telah memberikan dukungan, bantuan, motivasi, menerima keluh kesah penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, doa terbaikku selalu bersama kalian.
11. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, penulis ucapkan terimakasih atas dukungan, bantuan dan doa yang telah diberikan hingga terselesainya skripsi ini. Semoga apa yang diberikan akan dibalas dengan kebaikan yang lebih.

Dengan terselesainya skripsi ini, besar harapannya penulis memperoleh ilmu yang bermanfaat dan kedepannya dapat memberikan amal yang baik di dunia maupun di akhirat. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari akan ketidaksempurnaan penulis skripsi ini, maka penulis mengharapakan kritik dan saran dari semua pihak guna perbaikan di masa mendatang.

Malang, 5 Februari 2024

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. UMUM

Pedoman transliterasi adalah pedoman pemindah alihan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia atau latin, dan bukan terjemahan dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Adapun yang dapat dimasukkan dalam kategori ini yaitu nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya atau sesuai dengan yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Selain itu, penulisan judul buku dalam footnote ataupun daftar pustaka juga menggunakan ketentuan dalam transliterasi ini.

Terdapat banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang telah berstandar internasional, nasional ataupun ketentuan khusus yang digunakan oleh penerbit tertentu. Dalam hal ini Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration) INIS Fellow 1992.

B. KOSONGAN

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin

dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S a	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā	H{	Ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sād	S{	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	D.	De (dengan titik di bawah)
ط	Tā	T.	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zā	Z.	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
أ/ء	Hamzah ’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

C. VOKAL

Setiap penulisan bahasa arab dalam bentuk tulisan vokal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlommah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut

Vokal (a) panjang = â misalnya قَالِ menjadi qâla
Vokal (i) panjang= î misalnya قِيلِ menjadi qîla
Vokal (u) panjang = û misalnya دُونَ menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya‘ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya‘ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya‘ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”.

Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = قول misalnya menjadi qawlun

Diftong (ay) = خير misalnya menjadi khayrun.

D. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbuthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya ردم لسة

ال terdiri dari susunan mudlaf dan mudlaf ilayh, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في

ر حملة ل ه ل ل menjadi fi rahmatillâh.

E. Kata Sandang dan Lafadz al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah- tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan. Perhatikan contoh- contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. Masyâ’ Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun.

4. Billâh ‘azza wa jalla

F. Nama dan Kata Arab TerIndonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terIndonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut: “...Abdurahman Wahid, mantan presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan namun...Perhatikan penulisan nama “Abdurahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan telah terIndonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd”, “Amîn Raîs”, dan bukan ditulis dengan “shalât

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK.....	xviii
المخلص.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat praktis	10

F. Definisi Operasional	10
1. Hak cuti.....	10
2. Undang-Undang Cipta Kerja	11
3. Siyasah Dusturiyah	12
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Penelitian Terdahulu	15
Tabel Penelitian Terdahulu.....	19
B. Kajian Pustaka.....	21
1. Perlindungan Hukum	21
2. Hak Cuti Tahunan Pekerja.....	23
3. Siyasah Dusturiyah.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Pendekatan Penelitian	28
C. Lokasi penelitian	29
D. Metode Pengambilan Sampel.....	30
E. Sumber Data.....	31
F. Teknik Metode Pengumpulan Data	31
G. Metode Pengolahan Data.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
B. Hak Cuti Pekerja Perempuan Kafe Di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023	43
C. Pandangan Siyasah Dusturiyah Terhadap Hak Pekerja Perempuan Kafe Dalam Cuti Di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau	51
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. SARAN.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	81

ABSTRAK

Siti Mutiah: 18230009. " PELAKSANA HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4 PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH (Studi Kasus Di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)" Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah), Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Teguh Setyobudi, S.HI., M.H.

Kata Kunci: Hak Pekerja Perempuan, Cuti dan Siyasah Dusturiyah

Hak cuti pekerja perempuan dalam konteks ketenagakerjaan merupakan aspek penting untuk dipahami. Khususnya di sektor pelayanan seperti kafe, di mana peran pekerja perempuan signifikan. Penelitian ini akan mengeksplorasi implementasi hak cuti pekerja perempuan di Kafe Dau, melibatkan aspek hukum dan perspektif islam.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Lokasi penelitian di kafe-kafe yang berada di Kecamatan Dau. Sumber data, yaitu data primer, dan data sekunder. Data diperoleh dari informan melalui wawancara, dan analisis data menggunakan pendekatan kualitatif.

Hasil dari penelitian ini 1) hak pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sudah terlaksana baik pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. 2) pandangan Siyasah Dusturiyah terhadap hak dan pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau sudah sesuai dengan pandangan Al-Qur`an, pandangan Hadist, pandangan Maqasid Syariah Abdul Helim.

ABSTRACT

Siti Mutiah: 18230009. "THE RIGHTS OF CAFE WOMEN WORKERS ACCORDING TO THE UNDERGOING NUMBER 6 YEAR 2023 ARTICLE 79 AYATES 3 AND 4 AND THE ASPECT OF SIYASAH DUSTURIYAH (Case Study at Jetak Cafe Ngasri Mulyoagung Dau)" Thesis Constitutional Law (Siyasah) Study Program, Faculty of Sharia. State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Teguh Setyobudi, S.HI., M.H.

Keywords: Women Workers' Rights, Leave and Siyasah Dusturiyah

The right to leave for female workers in the context of employment is an important aspect to understand. Especially in the service sector such as cafes, where the role of female workers is significant. This research will explore the implementation of female workers' leave rights in Dau Café, involving legal aspects and Islamic perspectives.

This research uses empirical juridical research methods with a sociological juridical approach. The research location is in cafes located in Dau Sub-district. Data sources, namely primary data, and secondary data. Data obtained from informants through interviews, and data analysis using a qualitative approach.

The results of this study 1) the rights of female cafe workers on leave in Jetak Ngasri Mulyoagung Dau Village according to Law Number 6 of 2023 have been implemented both in work agreements, company regulations, and collective labor agreements. 2) Siyasah Dusturiyah's view of the rights and female cafe workers on leave in Jetak Ngasri Mulyoagung Dau Village is in accordance with the view of the Qur'an, the view of the Hadith, the view of Abdul Helim's Maqasid Syariah.).

المخلص

سيتي مطيع ١٨٢٣٠٠٠٩ □ □ حقوق إجازة العاملات في المقاهي وفقاً للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ المادة ٧٩ آيتا ٣ و ٤ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ ومفهوم السياسة الشرعية (دراسة حالة في مقهى جيتاك ناغاسري مولياوغونغ داو □ □ أطروحة، برنامج دراسة القانون الدستوري (السياسة □ □، كلية الشريعة □ جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية □ المشرف □ تيغوه سيتيبودي، س □ ح □، م □ ح □ الكلمات المفتاحية حقوق المرأة العاملة، الإجازة، الإجازة والسياسة، دستورية

بعد الحق في الإجازة للعاملات في سياق العمل جانباً مهماً يجب فهمه. خاصة في قطاع الخدمات مثل المقاهي، حيث يكون دور العاملات مهماً في قطاع الخدمات. يستكشف هذا البحث تطبيق حقوق الإجازة للعاملات في مقاهي داو كافييه بما في ذلك الجوانب القانونية والمنظور الإسلامي.

يستخدم هذا البحث مناهج البحث الفقهي التجريبي بمنهجية فقهية اجتماعية. موقع البحث في المقاهي الواقعة في منطقة داو الفرعية. مصادر البيانات، وهي البيانات الأولية، والبيانات الثانوية. البيانات التي تم الحصول عليها من المخبرين من خلال المقابلات، وتحليل البيانات باستخدام المنهج الكيفي.

نتائج هذه الدراسة (1) تم تنفيذ حقوق العاملات في المقاهي في إجازة في قرية جيتاك ناغاسري موليوغونغ داو وفقاً للقانون رقم 6 لعام 2023 في كل من اتفاقيات العمل ولوائح الشركة واتفاقيات العمل الجماعية. (2) إن وجهة نظر سياسه دستورية لحقوق وعاملات المقاهي في إجازة في قرية جيتاك ناغاسري موليوغونغ داو تتفق مع وجهة نظر القرآن الكريم، ووجهة نظر الحديث الشريف، ووجهة نظر مقاصد الشريعة لعبد الحليم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Banyak sektor yang dibuka untuk para pekerja, salah satunya bidang pelayanan jasa.¹

Ketatnya persaingan pelayanan jasa disegala bidang misalnya *entertainment* dan dengan melihat kota malang dimana mayoritas penduduknya adalah eksekutif muda dan mahasiswa pendatang, maka besar peluang para pengusaha kafe untuk meningkatkan untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanannya. Dilain pihak semakin meningkatnya pelayanan aktivitas masyarakat dengan kesibukkan yang bermacam-macam, membuat masyarakat ingin mencari suatu hiburan guna menghilangkan kepenatan. Ini sama halnya dengan kafe yang ada di desa jetak ngasri mulyoagung dau yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa berupa tempat

¹ S, R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 45-46.

hiburan malam yang menyajikan berbagai macam hiburan guna menghibur para pelanggannya.²

Undang-Undang ketenagakerjaan mendefinisikan tentang hukum perburuhan ada 3 variabel: *pertama*, hukum hubungan kerja individual (*individual employment law*). *Kedua*, Hukum pemburuhan kolektif (*collective labour law*). *Ketiga*, hukum jaminan sosial (*social security law*).³ Pekerja perempuan adalah semua perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah dan kompensasi. Secara kekuatan fisik pekerja perempuan mempunyai kekuatan yang lemah dibandingkan pekerja laki-laki. Sehingga wajar jika kemudian pekerja perempuan mendapatkan perhatian lebih, yaitu dengan memberikan hak cuti saat haid, hamil, melahirkan, menyusui, dan sebagainya. Perusahaan atau pabrik yang memperkerjakan perempuan wajib memperhatikan beberapa hal, di antaranya adalah *pertama*, kekuatan perempuan yang umumnya dianggap lemah, halus, tetapi tekun. *Kedua*, beberapa norma moral harus diutamakan agar pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negative pekerja laki-laki, terutama saat pekerja pada malam hari. Dan *ketiga*, status pekerja perempuan bermacam-macam mulai dari yang memiliki status lajang maupun yang memiliki suami. Status pekerja perempuan tersebut yang berimbas pada beban pekerja perempuan pada lingkungan keluarganya. Bagi pekerja perempuan yang sudah berkeluarga tentu saja memiliki beban yang lebih besar di keluarganya.⁴

² Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

³ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 23.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta:Rajawali Pres, 2008), 95

Hal ini juga berkaitan dengan kondisi para tenaga kerja baik secara jasmani dan rohani. Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam pembangunan, sehingga harus diberikan suatu perlindungan. Perusahaan memperkerjakan tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan. Jenis pekerjaan yang di kafe Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau sangat rawan sehingga dapat terjadinya hal-hal yang pengaruh pada pelecehan. Hal ini membuat para pemilik usaha kafe di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau lebih memperhatikan keselamatan tenaga kerjanya, khususnya tenaga kerja wanita. Maka dari itu perlindungan hukum harus diberikan secara penuh terhadap tenaga kerja perempuannya selama jam kerja terutama atas keselamatan kerja mereka. Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa depan. Secara yuridis, buruh itu bebas karena prinsip Negara kita menyatakan bahwa tidak seorang pun diperbudak atau diperhamba.⁵

Di dalam pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang bagaimana seharusnya perusahaan atau pabrik memperlakukan pada pekerja perempuan. Termasuk juga perihal pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang. Di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan terdapat 4 macam jenis hak cuti bagi pekerja perempuan, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti melahirkan dan

⁵ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 49.

haid. Hal ini menunjukkan bahwa Negara memiliki tekad untuk mewujudkan tujuan agama islam yang hadir untuk melindungi hak-hak perempuan, yang mana dalam ajaran agama islam memberikan tempat spesial dan memuliakan perempuan.⁶ Pada perkembangannya muncul Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang pada saat pembahasan sudah menuai banyak reaksi dari berbagai kalangan khususnya di kalangan pekerja.⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sejak perencanaan sudah mengalami reaksi pro dan kontra.

Pro kontra tersebut timbul dikarenakan Undang-Undang Cipta Kerja dianggap mendiskriminasi perempuan. Bentuk deskriminasi tersebut yaitu tidak dicantumkannya hak cuti para pekerja perempuan, seperti cuti haid, cuti hamil atau melahirkan dan cuti lain sebagainya. Pada pasal 79 Undang-Undang cipta kerja Nomor (3),(4) dan (5) disebutkan bahwa.⁸ Perihal cuti Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur dalam pasal 79 ayat (3), ayat(4), ayat(5) menyebutkan bahwa cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja

⁶ Ibid., h. 95 – 96.

⁷ Ani Sri Rahayu, "Omnibus Law Cipta Kerja atau Cilaka?", *Bhirawa Opini*, 19 Februari 2020, diakses 4 Oktober 2022, <https://www.harianbhirawa.co.id/omnibus-law-cipta-kerja-atau-cilaka/>

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. ayat(4) menyebutkan pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ayat (5) menyebutkan bahwa selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada Undang-Undang cipta kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang cuti haid, keguguran, dan melahirkan. seharusnya pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi bidan atau dokter kandungan, selain itu mereka juga masih tetap mendapatkan gaji.⁹ Konsekuensi tidak dicantumkan secara jelas hak untuk cuti haid, melahirkan atau menyusui bagi pekerja perempuan memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per jam bagi pekerja, maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapat gaji. Otomatis para pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti pada keadaan haid, hamil, dan sebagainya tidak memperoleh gaji, padahal tujuan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang dikeluarkan oleh Negara tentunya demi kemaslahatan rakyatnya.¹⁰

Siyasah dusturiyah adalah bagian fiqih siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara agar sejalan dengan syariat islam. Artinya,

⁹ Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

¹⁰ Rizky P. P. K. K. dan Amanda Fitri Yana, "Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia", *Warta Dharmawangsa*, Vol. 14, No. 4(2020): 725

undang-undang itu konstitusinya mengacu dan mencerminkan prinsip-prinsip hukum islam, yang digali dari Al-Quran dan As-Sunnah, baik mengenai akidah, ibadah, akhlak, muamalah, maupun semua yang berhubungan dengan ketatanegaraan. Prinsip-prinsip yang diletakkan dalam perumusan undang-undang dasar adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membeda-bedakan stratifikasi sosial, kekayaan, pendidikan, dan agama. Tujuan dibuatkannya perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia. Siyasah dusturiyah membahas masalah perundang-undangan Negara, mengenai prinsip dasar yang berkaitan dengan bentuk pemerintahan, aturan yang berkaitan dengan hak-hak rakyat, dan mengenai pembagian kekuasaan. Fiqih siyasah dusturiyah dapat dikatakan sebagai ilmu politik pemerintahan dan ketatanegaraan dalam islam yang mengkaji aspek-aspek yang berkaitan dengan dalil-dalil umum dalam Al-Quran dan Al-Hadis serta tujuan syarat islam.¹¹

Apabila ditelaah kembali mengenai keterlibatan perempuan dalam pekerjaan pada awal masuknya Islam, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa Islam membenarkan seorang wanita boleh aktif dalam berbagai aktivitas.¹² Tetapi dia harus tetap berada dilingkungan kerja yang sejalan dengan ketentuan syari'at dan layak untuk dikerjakan, tidak bertentangan

11 A. Syaebany, op. cit., hlm. 21.

12 M. Quraish Shihab, *Membumikan Al Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, (Bandung: Mizan, Cet. Ke-23, 2002), 275

dengan tabiatnya dan dilaksanakan dalam suasana yang betul-betul aman.¹³ Para wanita boleh bekerja dalam berbagai bidang pekerjaan di dalam ataupun di luar rumahnya, baik secara mandiri atau bersama orang lain dengan lembaga pemerintah maupun swasta selama pekerjaan itu dilakukan dengan suasana terhormat, sopan, serta selama mereka dapat memelihara agamanya, serta dapat pula menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan terhadap diri dan lingkungannya.¹⁴

Al-Qur'an sebagai rujukan prinsip dasar masyarakat Islam, pada dasarnya mengakui kedudukan laki-laki dan perempuan adalah sama. Keduanya diciptakan dari satu nafs (*living entity*), dimana yang satu memiliki keunggulan terhadap yang lain. Bahkan dalam al-Qur'an tidak menjelaskan secara tegas bahwa Hawa diciptakan dari tulang rusuk Nabi Adam, sehingga status dan kedudukan wanita lebih rendah. Hal itu dibuktikan bahwa wanita adalah seorang manusia dan ia mempunyai jiwa yang sama dengan pria.¹⁵ Sebagaimana yang tercantum dalam QS. An-Nisa' ayat 1, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ
مِنْهُمَا رَجُلًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ۝ ١

Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah

13 Muhammad, *Huququl Mar'ah fil Islam*, Terj. Kathur Suhardi, "Hak dan Peran aktif Wanita Muslimah", (Solo: Hazanah Ilmu, 1994), 181

14 Quraish Shihab, *Membumikan Al Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, (Bandung: Mizan, Cet. Ke-23, 2002), 276

15 Abu Ahmad Al-Wakidy, *Prinsip Hak Asasi Dalam Islam* (Solo: CV. Pustaka Mantiq, 1991), 129 – 130

menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.¹⁶

Ayat tersebut menegaskan bahwa semua manusia sama, berasal dari adam yang tercipta dari tanah, sekalipun seorang nabi. Para nabi pun tidak memiliki keistimewaan sosial tersendiri yang dibedakan dari masyarakat biasa. Mereka sama dengan manusia pada umumnya, yang hanya dapat melakukan suatu tindakan atas izin allah. Islam tidak mengenal perbedaan ras superior dan ras inferior. Islam tidak mengenal perbedaan ras karena klaim bahwa mereka diistimewakan oleh tuhan sebagai bangsa terpilih.

Pada uraian tersebut, maka perlu diadakan penelitian dalam judul *“PELAKSANAAN HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PASAL 79 AYAT 3 DAN 4 PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)”*

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahannya* (Surakarta: Abyan, 2014), 77

B. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan suatu batasan terhadap sebuah ruang lingkup, penelitian ini dibatasi pada pembahasan peneliti pemenuhan hak cuti oleh pengusaha terhadap pekerja perempuan kafe di desa jetak ngasri mulyoagung Dau menurut Undang-Undang cipta kerja pasal 79 ayat 3 dan siyash dusturiyah.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hak pekerja perempuan kafe dalam cuti di desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau menurut undang-undang cipta kerja nomor 6 tahun 2023?
2. Bagaimana pandangan siyash Dusturiyah terhadap hak dan perkerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau?

D. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan pokok permasalahan yang menjadi objek pembahasan, maka tujuan dan kegunaan penelitian yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja perempuan kafe di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pandangan Siyash Dusturiyah terhadap hak dan kewajiban pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan penelitian tersebut, maka ada beberapa kegunaan (manfaat) yang dapat di ambil, diantara sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap didalam penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan di jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang mengenai perlindungan hukum tenaga perempuan di desa jetak ngasri mulyoagung dau.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan di desa jetak ngasri mulyoagung dau diharapkan bisa dimanfaatkan oleh praktisi hukum masyarakat umum dan peneliti lainnya agar dapat memahami dan menjadi sumbangsih kebutuhan secara informasi dalam mengembangkan rangkaian penelitian selanjutnya.

F. Definisi Operasional

1. Hak cuti

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Selain itu, hak tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945

merupakan hak konstitusional, yang berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi.¹⁷

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Menurut Perpu Nomor 6 tentang Cipta Kerja, tenaga kerja dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan. Perpu No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹⁸

Tujuan dari pemberian cuti tahunan tersebut adalah guna sebagai penyeimbang antara *work/life balance* pekerja dengan pekerjaannya serta melindungi pekerja dari jam kerja atau workload yang tidak manusiawi. Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa waktu cuti tahunan paling sedikit 12 hari setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan.

Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja juga telah mengatur tentang istirahat panjang. Istirahat panjang dapat diartikan sebagai istirahat yang diberikan kepada pekerja setelah masa kerja tertentu pada perusahaan yang

¹⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

¹⁸ Perpu Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

sama. Hak cuti panjang atau istirahat panjang mengalami perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, perubahan ini lebih memberikan perusahaan kebebasan atau wewenang dalam mengatur hak cuti panjang sesuai dengan (1)perjanjian kerja, (2)peraturan perusahaan, (3)perjanjian kerja bersama.¹⁹

3. Siyasah Dusturiyah

Tugas siyasah dusturiyah ialah mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif. Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah al hisbah (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis), wilayah al-qadla (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara sesama warganya, baik perdata maupun pidana), dan wilayah al-Mazalim (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar hak rakyat salah satunya adalah pembuatan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan.²⁰

Siyasah dusturiyah memahami seluk beluk pengaturan urusan umat dan Negara dengan segala bentuk hukum, peraturan, dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar

¹⁹ Ni Made Devi Aselina Putri, "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas" Jurnal Kertha Semaya, Volume 9, Nomor. 5 Tahun 2021

²⁰ Ridwan HR, Fiqh Politik Gagasan, *Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press,2007), h.273.

ajaran syariat islam untuk mewujudkan kemaslahatan umat.²¹ Siyasah dusturiyah mempunyai posisi yang menentukan sebagai sumber legitimasi terhadap realitas kekuasaan. Dalam siyasah dusturiyah dipadukan antara realitas kekuasaan dan idealitas politik yang berlaku, sebagaimana dianjurkan oleh syariat islam agar prinsip-prinsip politik islami dijadikan ukuran justifikasi dan kepantasan atau kepatutan politis yang menyebabkan seseorang berhak memegang tampuk kekuasaan.²²

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian skripsi ini terdapat V Bab. Penulisan penelitian skripsi ditulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, Bab ini menjelaskan mengenai pendahuluan dalam penelitian. Pada pendahuluan penelitian ini akan dijelaskan definisi Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan wanita dalam perspektif hukum islam fiqh siyasah dusturiyah, akan dijelaskan juga Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang ditinjau, dengan perspektif hukum islam fiqh siyasah dusturiyah.

Bab II adalah kajian pustaka, Bab ini menjelaskan mengenai penelitian penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan penelitian ini dengan memberikan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian skripsi ini. Dalam Bab ini juga akan diberikan analisis terkait perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan wanita.

²¹ Suyuthi Pulungan, Fiqih Siyasah. 26.

²² A. Syaebany, Fiqih Siyasah, Op.cit. 24.

Bab III adalah metode penelitian Bab ini akan menjelaskan terkait beberapa sub terkait metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa sub tersebut adalah jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, analisis, dan kesimpulan

Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini akan diuraikan data data yang diperoleh dan pelaksanaan penelitian di lokasi penelitian, data akan diolah dan selanjutnya akan dikaitkan dengan keadaan perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan wanita yang telah dipaparkan di bab sebelumnya.

Bab V adalah penutup, bab ini akan memberikan kesimpulan dari penelitian skripsi ini dan menjadi momentum pemberian saran oleh peneliti terkait proses dan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah informasi yang berisi tentang sebuah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian terdahulu ini dapat berupa sebuah jurnal maupun artikel yang telah diterbitkan, penelitian terdahulu ini dapat juga berupa disertasi dan tesis. Dimana hal ini memiliki sebuah keterkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti untuk menghindari terjadinya duplikasi dan akan menjelaskan keorisinilan penelitian dan menunjukkan perbedaan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu ini akan memberikan kemudahan bagi peneliti untuk membuktikan keorisinilan dari penelitian tersebut. Dalam hal ini peneliti menunjukkan beberapa hasil penelitian terdahulu baik dari judul Skripsi dan judul Penelitian yang terkait dengan penelitian yang sudah dipublikasikan maupun belum dipublikasikan (Skripsi, thesis, disertasi dan yang lainnya). Adapun Penelitian yang dijadikan pedoman dalam Penelitian ini adalah Sebagai Berikut:

1. Rayhatul Jannah, Skripsi 2020, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul: *Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang*

Ketenagakerjaan.²³ Penelitian ini dilakukan dengan teknik kualitatif, dengan mengklasifikasikan data-data yang terkumpul dari lapangan Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder dengan Teknik pengumpulan data wawancara foto observasi dan dokumentasi dengan validitas data. Hasil dari penelitian didapat mengenai implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 bahwa tenaga kerja perempuan sudah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan Keputusan Direksi yang terdapat dalam aturan internal perusahaan seperti, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan. Namun, terdapat hal yang belum efektif pelaksanaannya pada lokasi pemberian asi kepada anak hanya efektif dengan lokasinya dekat dengan perusahaan, tidak bagi yang lokasinya berjauhan dengan perusahaan. Kemudian, tidak adanya ruang untuk menyimpan asi di kedua perusahaan tersebut.

2. Ganesha Jeffry Wardhana, Skripsi 2016, Fakultas Hukum Universitas Adma Jaya Yogyakarta dengan judul: *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*.²⁴ Penelitian ini dilakukan dengan teknik kualitatif, dengan mengklasifikasikan data-data yang terkumpul dari lapangan Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data

²³Rayhatul Jannah, Skripsi 2020, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul: *Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

²⁴Ganesha Jeffry Wardhana, Skripsi 2016, Fakultas Hukum Universitas Adma Jaya Yogyakarta dengan judul: *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*.

sekunder dengan Teknik pengumpulan data wawancara dan kuisioner. Hasil dari penelitian didapat bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terlaksana dengan baik karena ada beberapa hak pekerja perempuan yang tidak sepenuhnya terlaksana yaitu tidak disediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan tidak disediakan makanan dan minuman bergizi kepada para pekerja yang bekerja pada malam hari. Dan faktor-faktor penghambatnya adalah dari pihak pengusaha hanya menyediakan mes bagi para pekerja tetapi pekerja memanfaatkan mes tersebut kalau tidak membawa kendaraan sendiri atau tidak di antar jemput oleh keluarga maupun tidak dapat barengan dari teman kerja, dan pengusaha tidak mau dirugikan mengeluarkan biaya untuk memenuhi makanan dan minuman bergizi pekerja khususnya pekerja perempuan yang berkerja pada malam hari.

3. Afdal Solati, Skripsi 2020, Fakultas Syariah dan Hukum Islam Istitut Agama Islam Negri (IAIN) Bone dengan judul: *Tinjauan Pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Perempuan Di PT. Pln Persero UP3 Watampone.*²⁵ Penelitian ini dilakukan dengan teknik kualitatif, dengan mengklasifikasikan data-data yang terkumpul dari

²⁵Afdal Solati, Skripsi 2020, Fakultas Syariah dan Hukum Islam Istitut Agama Islam Negri (IAIN) Bone dengan judul: *Tinjauan Pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Perempuan Di PT. Pln Persero UP3 Watampone*

lapangan Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder dengan Teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian diketahui bahwa pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 6 mengenai perlakuan yang sama tanpa deskriminasi diberlakukan sesuai dengan aturan yang berlaku Mengenai penerapan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 6 tidak ada deskriminasi antara laki-laki dan perempuan semua dipekerjakan secara adil tanpa ada perbedaan baik dari segi hak dan kewajiban maupun pekerjaan, Dalam artian perbedaannya kita lihat dari segi pekerjaan bahwa ada pekerjaan khusus buat laki-laki dan begitu pula dengan pekerjaan perempuan

4. Muhhamad Fatkhurozi, Skripsi 2018 . Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul: *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rsud Kota Yokyakarta.*²⁶ Penelitian ini dilakukan dengan teknik kualitatif, dengan mengklasifikasikan data-data yang terkumpul dari lapangan Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder dengan Teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di RSUD Kota

²⁶Muhhamad Fatkhurozi, Skripsi 2018 . Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul: *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rsud Kota Yokyakarta*

Yogyakarta. Hasil dari penelitian didapatkan kesimpulan berdasarkan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan peraturan perundang undangan dan sudah dapat diterapkan terhadap karyawan dan mengenai permasalahan sampai malam hari itu akan dianggap sebuah lembur dan akan mendapatkan upah yang lebih.

Tabel Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	ISU HUKUM	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN	KEBARUAN
	Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rayhatul Jannah, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negri Ar-Raniry Banda Aceh 2020 M/1441 H	Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditinjau menurut hukum Islam	Terealisasinya implementasi Undang-undang No 13 Tahun 2003 bahwa tenaga kerja perempuan sudah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang.	mengimplementasikan perlindungan hukum yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.	Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk tenaga kerja wanita yang ditinjau dari fiqih siyasaah dan dusturiyah.
	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Berkerja Malam Hari Merut Undang-Undang No,13 Tahun 2003	factor penghambat yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang bekrja pada malam hari.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Berkerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang	menerapkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.	Penerapan Undang-undang tenaga kerja wanita Nomor 13 Tahun 2003 dalam sudut pandang fiqih siyasaah dan dasturiyah.

	<p>Tentang Ketenaga. Ganesha Jeffry Wardhana, Universitas Adma Jaya Yokyakarta Fakultas Hukum 2016,</p>		<p>Ketenagakerjaan tidak terlaksana dengan baik</p>		
	<p>Tinjauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing di PT. Pln Persero Up3 Watampone. Afdal Solati, Fakultas Syariah dan Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone 2020,</p>	<p>Faktor-faktor yang menjadi Kendala Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terkait Pasal 6 dan Pasal 76 terhadap perlindungan tenaga kerja <i>outsourcing</i> Perempuan.</p>	<p>Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 6 mengenai perlakuan yang sama tanpa deskriminasi diberlakukan sesuai dengan aturan yang berlaku Mengenai penerapan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003</p>	<p>kendala penerapan Undang-undang ketenaga kerjaan perempuan.</p>	<p>Implementasi langsung Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 dalam prespektif fiqih siyasan dan dusturiyah.</p>
	<p>Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang berkerja Pada Malam Hari di Rsud Kota Yogyakarta. Muhamad</p>	<p>Bentuk Perlindungan Hukum terhadap pekerja wanita yang berkerja pada malam hari di RSUD Kota Yogyakarta.</p>	<p>Peraturan perundang undangan dan sudah dapat diterapkan terhadap karyawan dan mengenai permasalahan sampai malam hari itu akan dianggap sebuah lembur dan akan mendapatkan upah yang lebih</p>	<p>implementasi Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dalam sudut pandang secara umum.</p>	<p>Mengimplementasi kan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam prespektif fiqih siyasa dan dusturiyah.</p>

Fatkhurozi, Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018,				
--	--	--	--	--

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Pada paparan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki unsur kebaruan yaitu bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja wanita di desa njetak ngasri mulyoagung dau dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja wanita dalam perspektif siyasah dusturiyah, sehingga penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu.

B. Kajian Pustaka

Penelitian sangat memerlukan landasan berfikir, untuk itu bagian ini akan dikemukakan teori dari sejumlah ahli untuk mengkaji masalah yang ada di lapangan, dengan adanya kerangka teori ini untuk menjawab masalah yang telah dibahas diatas maka dari itu penulis mengambil teori yang akan dibahas, teori yang digunakan adalah:

1. Perlindungan Hukum

Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan Perundang-undangan nasional juga standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan Perundang-undangan nasional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja perempuan. Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang

perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan Perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/ pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/ majikan yakni kelangsungan perusahaan.²⁷ Hukum Ketenagakerjaan Indonesia perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya. Beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Yang termasuk dalam perlindungan ekonomis antara lain perlindungan upah, Jamsostek, THR.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi

²⁷ Ibid, 75

perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, waktu kerja, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti

- c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.²⁸

2. Hak Cuti Tahunan Pekerja

Dalam perjanjian kerja seharusnya ada pemberian hak cuti pekerja. Pemberian hak cuti tahunan pekerja pada prinsipnya adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melepaskan semua beban tugas kewajiban sehari-hari untuk beristirahat. Salah satu pekerja adalah cuti tahunan yang apabila tidak diambil penuh selama 12 (dua belas) hari kerja akan diberikan uang cuti tahunan. Di dalam undang-undang cipta kerja pasal 79 ayat (3) menyebutkan bahwa "cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling

²⁸ Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung. PT Citra. Aditya Bakti, 61

sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.²⁹ Hak cuti panjang atau istirahat panjang mengalami perubahan dalam undang-undang cipta kerja, perubahan ini lebih memberikan perusahaan kebebasan atau wewenang dalam mengatur hak cuti panjang sesuai dengan perjanjian kerja, kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja dan tidak terikat batasan. Di dalam undang-undang cipta kerja pasal 79 ayat (5) menyebutkan ”selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu memberikan istirahat panjang yang diatur dalam:

- a. Perjanjian kerja
- b. Peraturan perusahaan
- c. Perjanjian kerja bersama.³⁰

3. Siyasah Dusturiyah

Siyasah dusturiyah adalah bagian fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam

²⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja, pasal 79 ayat 3

³⁰ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja, pasal 79 ayat 5

perundang-undangan tersebut. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.³¹ Permasalahan di dalam fiqh siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin disatu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan- kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam fiqh siyasah dusturiyah bisa sanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.³²

Siyasah dusturiyah secara umum mempelajari asal-usul Negara dalam sejarah Islam , sejarah perkembangannya, organisasi, fungsi, peranannya dalam kehidupan umat, dan segala bentuk hukum, peraturan, dan kebijaksanaan yang dibuat oleh penguasa. Juga mempelajari konsep dan teori yang pro dan kontra mengenai politik, Negara, dan pemerintahan menurut islam yang memerlukan pelacakan terhadap fakta, peristiwa, dan fenomena-fenomena historis dari sudut dan segi, dan dasar-dasar ajaran syariat yang mempengaruhinya disertai dengan apresiasi dan analisis mendalam.

Kajian siyasah dusturiyah fokusnya lebih pada hubungan pemimpin

³¹ Dr. Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah ,Konstektualisasi Doktrin Politik Islam'*. Jakarta, Prenadamedia Group. 2014, 177

³² Prof. H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah ,Implimentasi kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah'*, Jakarta, Kencana, 2004,47

dengan rakyat di Negara dan pemerintahan tertentu. Oleh karena itu , siyasah dusturiyah dapat diartikan dengan istilah politik ketatanegaraan dan pe`merintahan dalam islam .³³

Tujuan utama kekuasaan dan kepemimpinan dalam pemerintahan dan Negara adalah menjaga sistem ketertiban agar masyarakat dapat menjalankan kehidupannya dengan wajar. Pemerintahan pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidak dibentuk untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakatnya menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakatnya mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, secara umum tugas pokok pemerintah atau penguasa Negara adalah menjamin diterapkannya perlakuan adil setiap warga masyarakat tanpa membedakan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka melakukan pekerjaan umum, dan memberi pelayanan dalam bidang-bidang yang tidak mungkin dikerjakan oleh lembaga non pemerintah, atau yang akan lebih baik jika dikerjakan oleh pemerintah, melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, menerapkan kebijakan ekonomi yang menguntungkan masyarakat luas, serta kebijakan

³³ A. Syaebany, Fiqh Siyasah, op.cit., hlm. 24.

lain, dan menerapkan kebijakan untuk pemeliharaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan hidup.³⁴

³⁴ Ibid., 591.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yang mengkaitkan hukum dengan perilaku nyata pada manusia.³⁵ penelitian yuridis empiris untuk mengetahui bagaimana bekerjanya hukum dalam kehidupan di lapangan dengan mengumpulkan informasi-informasi tentang kejadian yang sesuai dengan objek penelitian.³⁶ Dalam hal ini peneliti langsung turun ke kafe dan melihat keadaan pada para pekerja perempuan. Peneliti mengamati terhadap pekerja perempuan dan mencari sumber informasi terhadap narasumber terkait.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini disusun menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang menghasilkan deskriptif analisis, penelitian secara kualitatif dimaksudkan untuk memperoleh data-data penting dari proses wawancara, lalu menggunakan data-data dan bahan hukum yang relevan dengan penelitian dan berkualitas, sehingga tidak hanya mengungkap kebenaran saja, diharapkan juga memahami kebenaran tersebut.³⁷

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005, 32.

³⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram University, 2020 :Mataram), 80.

³⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*

C. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian, lokasi penelitian hukum empiris harus sesuai dengan judul dan permasalahan penelitian.³⁸ Lokasi penelitian ini adalah kafe di desa jetak asri mulyoagung Dau sebagai lokasi penelitian dikarenakan yang paling potensial dari segi pemandangan dan pemasaran bagi mahasiswa dibandingkan dengan di antara kafe-kafe yang berada di kecamatan dau.

Berikut adalah peta kafe di desa jetak asri mulyoagung



GAMBAR 4.1

³⁸ Muhaimin, Metode Penelitian Hukum

Keterangan

Tengah : kafe photokopi 2

Utara : kafe segitiga

Barat : kafe afeksi

Timur : kafe ono kabeh

Selatan : kafe fokus

D. Metode Pengambilan Sampel

Penelitian menggunakan cara *purposive sampling*, teknik pengambilan data sampel ini biasanya didasarkan dari pertimbangan tertentu, contohnya dengan keterbatasan waktu, kurangnya tenaga dan sehingga tidak bisa mengambil sampel yang besar dan jarak yang jauh. Hal ini dilakukan dengan cara pengambilan subjek tidak didasarkan atas starla, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu, jelas dan lengkap dan dapat dianggap mewakili populasi. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan metode pengambilan sampel dengan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap lebih tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin di anggap sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjeleajahi obyek/ situasi sosial yang diteliti.

E. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yakni data primer dan data sekunder.

- a. Data primer dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan yang diperoleh dari sumber utama yang terdiri dari responden, informan, sert ahli sebagai narasumber.³⁹
- b. Data sekunder merupakan data yang dapat diperoleh dari kepustakaan dan dokumen bahan Hukum.⁴⁰ Pada penelian ini data sekunder didapat melalui kajian literature yang terpercaya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder dengan tujuan mempermudah peneliti untuk mendapatkan data-data yang akurat, factual, serta dapat dipertanggung jawabkan.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data untukn penelitian hukum empiris terdapat dua macam, yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder, untuk pengumpulan data primer, dilakukan dengan wawancara, kuisisioner, dan observasi, untuk data sekunder dengan mengumpulkan dan mendomentasikan buku, jurnal, dan dokumen dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang diperoleh dari bahan hukum primer dan bahan sekunder. Teknik pengumpulan data dapat digunakan unsur

³⁹ M Khafid, Metode Penelitian, etheses UIN Malang 2015 : 34

⁴⁰ Henny Nuraeny, "*Metode Penelitian Hukum*", Fakultas Hukum Universitas Suryakencana : 21

Teknik pengumpulan data primer wawancara dan unsur Teknik pengumpulan data sekunder Dokumentasi.

a. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lokasi yang menjadi objek penelitian yang disertai dengan pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek penelitian tersebut. Tujuan dari Observasi adalah untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti yang terjadi dalam kenyataan, yaitu gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial yang sukar diperoleh dengan metodologi lain. Di dalam Observasi tentang perlindungan hukum ketenaga kerja wanita di desa jetak ngasri mulyoagung dau yang meliputi ada 3 variabel : pertama, hukum hubungan kerja individual(individual employment law). Kedua. Hukum pemburuhan kolektif (collective labour law). Ketiga, hukum jaminan sosial (social security law).

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses Tanya jawab antara peneliti dengan responden, narasumber, atau data informan dengan tujuan mendapat informasi⁴¹ yang jelas dan dapat diertanggungjawabkan. Teknik pemilihan informan wawancara ini menggunakan Teknik purposive sampling,

⁴¹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*

pemilihan sekelompok subjek atas kriteria-kriteria tertentu yang dinilai memiliki hubungan dengan subjek penelitian.⁴²

Pihak yang akan akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah :

1. Manajer kafe Photokopi yaitu mas rangga
2. Manajer Kafe segitiga mas agus suyahman
3. Pemilik Kafe ono kabeh mas kelvin
4. Pemilik kafe fokus yaitu mas iswan sofyan
5. Manajer Kafe afeksi mas risky

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi atau catatan penting yang diperoleh dari Lembaga, Narasumber, Responden, dan informan, Dokumen penelitian ini merupakan pengambilan gambar Mendokumentasikan surat surat penting, buku, jurnal, dan dokumen dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, Dokumentasi dilakukan dengan tujuan memperkuat hasil penelitian.

G. Metode Pengolahan Data

Metode analisis data merupakan proses pengelola data sehingga data dan bahan hukum tersusun runtut dan sistematis dengan tujuan memudahkan peneliti melakukan analisis dan menguraikan data dalam bentuk kalimat, yang baik dan benar sehingga mudah dipahami.

⁴² Amiruddin dan Zainal Asiki, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*

Pengelolaan data penelitian ini dilakukan dengan pemeriksaan data dan klasifikasi data.⁴³

a. *Editing*/pemeriksaan data

Editing merupakan proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas-berkas, informasi dikumpulkan oleh para pencari data.⁴⁴ Dalam hal ini, penulis mengedit data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber. Data-data yang tidak memiliki hubungan dengan peneliti ini, maka sebaiknya data dihapus atau tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Seluruh data dikumpulkan dan disaring apakah data tersebut cukup baik untuk dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

b. *Classifying*/Klasifikasi

Klasifikasi adalah proses pengelompokan semua kategori-kategori data sehingga tidak ada data yang tidak diklasifikan.⁴⁵ Data dalam penelitian ini akan diklasifikasi berdasarkan hasil dari perlindungan hukum pekerja perempuan kafe ditinjau dari asas-asas umum pemerintahan yang baik dan perspektif siyarah dusturiyah. Pada tahap ini peneliti melakukan pengklasifikasian secara mendalam terhadap perlindungan hukum pekerja perempuan kafe.

⁴³ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*

⁴⁴ Amiruddin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, 168

⁴⁵ Ammirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*

c. *Verifying/verifikasi*

Verifikasi adalah pembuktian kebenaran data untuk menjamin validitas data yang dikumpulkan. Proses verifikasi ini sangat penting untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang nantinya dapat diperbaiki.⁴⁶ Verifikasi berarti mengecek ulang untuk memverifikasi apakah data yang akan disajikan dalam penelitian sudah sesuai atau tidak agar diakui kebenarannya.

d. *Analyzing/analisis*

Analisis merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan difahami untuk melakukan analisa dan membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan dekriptif analisis, yaitu suatu metode analisis data dengan cara menyeleksi data mengelompokkan data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya kemudian data tersebut dihubungkan dengan teori-teori dan peraturan.⁴⁷ Data dan informasi didapatkan dengan wawancara dari pemilik kafe di desa jetak ngasri mulyoagung dan konsumen yang datang ke kafe yang ada di desa jetak ngasri mulyoagung dan.

⁴⁶ Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, 124

⁴⁷ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 2008, 165

e. *Concluding*/kesimpulan

Setelah setiap tahap dilewati, sampailah ke tahap terakhir yaitu kesimpulan. Kesimpulan dapat diambil dari data-data yang diperoleh pada penelitian. Kesimpulan bersumber dari fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan mempunyai hubungan yang logis dengan permasalahan peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada awalnya ada dua wilayah kepemimpinan, wilayah pertama adalah wilayah Jetis dengan Kepala Desa Bapak Ngatemi. Untuk wilayah kedua adalah wilayah Dermo, Jetak dan Sengkaling dengan Kepala Desa Bapak Trunojoyo. Kemudian ketika bapak Ngatemi meninggal dunia maka kepemimpinan dirangkap oleh Bapak Trunojoyo tetapi wilayah masih tetap terbagi dua wilayah. Ketika Bapak Trunojoyo meninggal dunia maka kepemimpinan langsung dilanjutkan oleh anaknya yang bernama Bapak Karyo Truno. Pada masa kepemimpinan Bapak Karyo Truno inilah ada gagasan untuk menyatukan dua wilayah tadi menjadi satu dan pada tanggal 16 Agustus 1948 dua wilayah ini menjadi satu wilayah dan diberi nama Desa Mulyoagung. Selang dua tahun bapak Karyo Truno meninggal dunia dan Pimpinan Kepala Desa Mulyoagung dilanjutkan oleh Bapak Moestopo yang merupakan anak dari bapak karyo Truno.⁴⁸

Di masa kepemimpinan Bapak Moetopo tahun 1975 jumlah dukuh di desa Mulyoagung yang awalnya berjumlah 4 (empat) dukuh yaitu dukuh Dukuh Dermo, Jetak, Sengkaling dan Jetis dan pada tahun 1975 dukuh Jetak dibagi menjadi 2 dukuh karena telah memenuhi syarat baik itu luas wilayah maupun jumlah penduduknya, dan sampai sekarang terkenal dengan nama dukuh Jetak Lor dan dukuh Jetak Ngasri, dan semenjak itu

⁴⁸ <http://mulyoagung-malangkab.desa.id/apbdesa>

Desa Mulyoagung mempunyai 5 (dukuh) yaitu Dukuh Dermo, Dukuh Jetak Ngasri, Dukuh Jetak Lor, Dukuh Jetis dan Dukuh Sengkaling. Pada tahun 1986 Bapak Moestopo meninggal dunia, maka pada tahun itu juga kepemimpinan bapak Moestopo ada kevakuman, sehingga jabatan Kepala Desa diatur oleh pihak Kecamatan dengan Penempatan Penjabat Sementara dari Staf Kecamatan Dau yaitu Bapak Rokim yang menjabat selama 1 Tahun.

Pada tahun 1987 diadakan Pemilihan Kepala Desa Mulyoagung, dan merupakan yang pertama kali diadakannya Pemilihan Kepala Desa Mulyoagung, dan terpilihlah bapak Djuwahir sebagai Kepala Desa Mulyoagung yang baru. Kepemimpinan Bapak Djuwahir sebagai Kepala Desa Mulyoagung selama 2 periode jabatan karena terpilih lagi pada Pemilihan Kepala Desa tahun 1997 dan berakhir pada tahun 2006, namun diangkat lagi sebagai Penjabat Kepala Desa Mulyoagung yang akan berakhir bulan Juni tahun 2007. Pada bulan juni 2007 itulah pergantian Kepala Desa diadakan dengan pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa dan terpilihlah bapak Sumardi yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Dusun Sengkaling dan Bapak H. Sumardi menjabat Kepala Desa Mulyoagung Periode 2007–2013, dan terpilih kembali untuk periode ke 2 (dua) tahun 2013–2019.

Pada bulan mei tahun 2019, masa bakti Bapak Sumardi sudah habis dan digantikan dengan Penempatan Penjabat Sementara dari Staf Kecamatan Dau yaitu Bapak Rinda Perdana yang menjabat selama 3 bulan, dan pada

masa rentang waktu 3 bulan itulah Desa Mulyoagung mengikuti Pemilihan Kepala Desa serentak se-Kabupaten Malang dan terpilihlah Bapak Suheri sebagai Kepala Desa Mulyoagung dengan masa bakti tahun 2019 sampai 2025.⁴⁹

1. Kondisi Geografis

Desa Mulyoagung adalah merupakan desa yang berhawa sejuk dengan suhu udara rata-rata 20° C dan salah satu dari 10 Desa yang ada di Kecamatan Dau dan berbatasan dengan Kota Malang.

Kabupaten Malang dan Kota Batu dengan batas desa sebagai berikut:

Sebelah utara : Sungai brantas dan Desa Tegal gondo

Sebelah selatan : Desa Landungsari dan sungai MetroSebelah Barat :

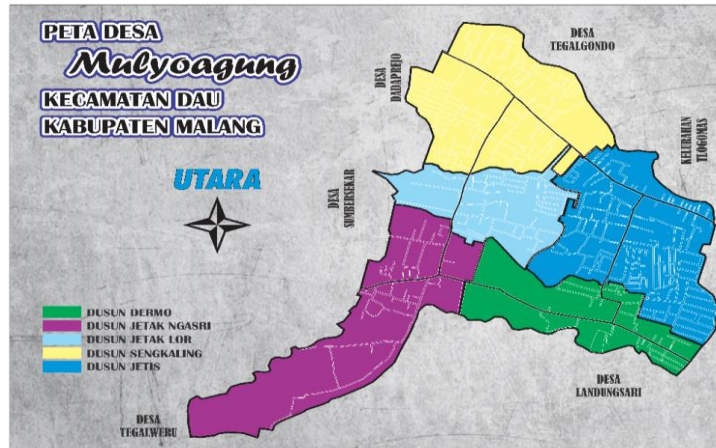
Desa Sumbersekar dan Kota Batu

Sebelah timur : Kota Malang dan Desa Landungsari

Gambar wilayah mulyoagung.⁵⁰

⁴⁹ <http://mulyoagung-malangkab.desa.id/apbdesa>

⁵⁰ <http://mulyoagung-malangkab.desa.id/apbdesa>



GAMBAR 4.2

2. Kondisi Demografis

Desa Mulyoagung terdiri dari 5 Dusun 20 RW dan 65 RT yang memiliki jumlah penduduk sebanyak 14.186 jiwa per Januari 2023. Jumlah penduduk ini terdiri dari 7.192 penduduk laki-laki dan 6.994 penduduk perempuan. Penduduk Desa Mulyoagung paling padat terdapat di Dusun Jetis. Usia penduduk paling banyak di Desa Mulyoagung adalah pada rentang usia remaja hingga dewasa.

Penduduk Desa Mulyoagung saat ini juga sudah memahami betapa pentingnya pendidikan, jumlah tamatan pendidikan terbanyak penduduk Desa Mulyoagung adalah SLTA/Sederajat. Namun setiap tahunnya penduduk yang menamatkan pendidikan diatas SLTA/Sederajat sudah mengalami kenaikan yang cukup signifikan, hal ini dilihat dari banyaknya minat penduduk yang baru

lulus SLTA/Sederajat meneruskan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi.⁵¹



GAMBAR 4.3

3. Potensi Bisnis

Bisnis kuliner mempunyai kecenderungan yang terus meningkat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas karena makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok manusia. Bisnis di bidang kuliner meliputi berbagai ragam, sebagai contoh adalah bisnis kafe, restoran, kedai kopi, dan bisnis sejenis lainnya. Pembisnis pasti menginginkan keuntungan yang banyak berbagai strategi dan inovasi diterapkan sebagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun perlu juga menjaga kelangsungan

⁵¹ <http://mulyoagung-malangkab.desa.id/apbdesa>

pembisnis hingga waktu yang lama serta melakukan ekspetasi bisnis agar roda usaha tetap berjalan dengan lancar. Seorang pembisnis perlu menjalankan fungsi pokoknya, yaitu melakukan pemasaran sebagai upaya menarik minat konsumen dengan tujuan untuk mengsilkan profitabilitas.

Beberapa kafe di wilayah Dau merupakan sala satu kafe yang berada di kabupaten malang. Lokasi kafe yang berada di Jl. Jetak Ngasri dan Jl. Raya Dermo Dau ini adalah strategis berada di pinggir jalan sehingga memudahkan para konsumen baik penduduk asli maupun wisatawan untuk menuju ke kafe tersebut. Sebelum adanya wabah penyakit covid-19 ini tingkat persaingan usaha antar kafe, restoran dan rumah makan di daerah Dau semakin tinggi, namun setelah adanya wabah covid-19 ini menyebabkan adanya penurunan penjualan pada beberapa kafe, penurunan penjualan terlihat dari turunnya pendapatan yang diterima kafe pada hari-hari kerja.⁵²

Dari survey penelitian melalui wawancara dengn pihak kafe, terjadinya penurunan penjualan dialami atau dirasakan oleh beberapa kafe ini sejak bulan maret hingga mei tahun 2020. oleh karena itu pemilik kafe khawatir penjualan produk-produknya semakin lama akan semakin menurun, hal ini disebabkan beberapa mahasiswa sebagai konsumen terbesar khususnya yang suka datang

⁵² Wawancara dengan Mas Rangga (Manajer Kafe Photocopy) tanggal 8 mei 2023

ke kafe hampir semuanya pulang ke daerah masing-masing dan perkuliahan diadakan secara online.

Pemilik kafe menyadari bahwa strategi pemasaran produk saat ini sangat dibutuhkan untuk mempertahankan posisinya di industri jasa makanan dan mengedepankan semua keunggulan yang dimiliki. Pemilik harus menghindari segala resiko yang dapat membahayakan kelangsungan kafe dan dapat memanfaatkan peluang yang ada untuk mempertahankan posisi kafe misalkan dengan meningkatkan pelayanan melalui penyediaan jasa gosend dan lain-lain sehingga konsumen masih bisa tetap membeli produk yang dijual di kafe tersebut. Pihak pemilik kafe harus mampu membuat strategi pemasaran yang mampu bersaing dengan kafe-kafe lain, di antaranya bisa memanfaatkan teknologi yakni memasarkan secara online melalui jasa pengiriman pesanan kepada konsumen⁵³.

B. Hak Cuti Pekerja Perempuan Kafe Di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Selain itu, hak tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui

⁵³ Wawancara dengan mas rangga (Manajer Kafe Photocopy) tanggal 8 Mei 2023

keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 merupakan hak konstitusional, yang berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (legislative policy) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (bureaucracy policy) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi⁵⁴.

Hak cuti haid ini masih belum terlalu populer di Indonesia, sebagian besar para pekerja perempuan tidak menggunakannya, bahkan belum terlalu mengetahui perihal hak tersebut dan ketentuannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi yang menimbulkan akibat para pekerja perempuan ini tidak mengetahui hak-hak nya karena adanya perbedaan secara kodrat. Dan ada pula pemilik tempat usaha yang kurang mendukung untuk hak cuti haid tersebut meskipun telah tertuang di dalam undang-undang yang telah berlaku. Biasanya cenderung ditutupi oleh para pekerja perempuan biasanya enggan untuk mempertanyakan hak cuti haid tersebut.⁵⁵

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 79 (1), mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Sebagaimana dimaksud cuti yang wajib diberikan pengusaha salah satunya tercantum dalam pasal 79 (2) (c) mengatur bahwa cuti tahunan harus diberikan setelah bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan minimum sebanyak 12 (dua belas) hari kerja. pada ayat (3) mengenai untuk pelaksanaannya ada pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan

⁵⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009) 16.

⁵⁵ Abdul Karim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 72.

perjanjian kerja bersama.⁵⁶ Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak mendapatkan gaji yang penuh.⁵⁷ Perusahaan yang tidak memenuhi hak cuti tahunan pekerjanya sesuai dengan pasal 187 ayat (1) dapat terkena pidana penjara minimal 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

Kemudian, sesuai Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 di pasal 79 (1) pengusaha harus menyediakan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan dalam pasal 79 (3) harus ada setidaknya 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja terus menerus. Untuk Pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan yang melanggar aturan ketentuan pasal 187 (1) dipidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah. ⁵⁸Pelaksanaan Cuti Tahunan Bagi Pekerja Perempuan Cafe Di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau

a. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana

⁵⁶ Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja .

⁵⁷ Hardijan Rusli, Hukum Cipta Kerja 2023 , (Jakarta : Ghalia Indonesia), 2004, 111.

⁵⁸ Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

pihak yang satu 13(pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁵⁹

Disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja memberikan beberapa perubahan terhadap beberapa aspek peraturan, salah satunya mengenai tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan dengan disahkannya Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Beberapa perubahan tersebut mencakup jenis pekerjaan .⁶⁰ Selain itu, beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat kontradiksi dengan peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, salah satunya mengenai pemberian uang kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut Mas Iswan Sofyan selaku pemilik Kafe Fokus menyatakan sebagai berikut :

Perjanjian kerja di kafe fokus ini dilakukan secara lisan dan apabila pekerja ingin keluar atau mengundurkan

⁵⁹ Djumadi, 2004, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, 30.

⁶⁰ Inma Anusantari, "Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Islam*, December, 2021.

*diri disarankan untuk mengajukan sebulan sebelum pengunduruan diri.*⁶¹

Menurut mas rangga selaku manajer kafe photokopy yang menyatakan bahwa :

*Untuk masalah perjanjian kerja di kafe photokopy ini dilakukan secara tertulis dan apabila ada pekerja yang ingin keluar dari kafe ini disarankan untuk mengajukan surat pengunduruan diri satu bulan sebelum keluar dari kafe ini.*⁶²

Perjanjian kerja di kafe dilakukan secara lisan dan tertulis. Perjanjian secara lisan menunjukkan tingkat fleksibilitas dalam komunikasi, namun, penggunaan perjanjian lisan dapat menimbulkan ketidakjelasan dan risiko hukum yang lebih tinggi. Sedangkan perjanjian tertulis menciptakan ketertiban dan kedisiplinan yang lebih jelas, memberikan keamanan hukum melalui dokumen tertulis. Kafe Photokopy lebih mementingkan perlindungan hukum dan kedisiplinan struktural, sementara Kafe Fokus mengutamakan fleksibilitas dalam komunikasi. Pilihan antara perjanjian kerja lisan dan tertulis membawa konsekuensi masing-masing, dan perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kebutuhan spesifik dan aturan hukum setempat untuk memastikan keseimbangan yang tepat.

b. Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan

⁶¹ Wawancara dengan mas Iswan Sofyan selaku pemilik kafe fokus

⁶² Wawancara dengan mas Rangga selaku manajer kafe Photokopy

tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan menjadi rujukan pertama untuk dasar penyelesaian apabila dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi perselisihan.⁶³ Peraturan perusahaan adalah seperangkat norma dan kebijakan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan untuk mengatur perilaku karyawan, menjelaskan hak dan kewajiban mereka, serta menetapkan standar dan prosedur yang harus diikuti dalam lingkup kerja perusahaan tersebut. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan sesuai dengan nilai serta tujuan perusahaan.

Menurut mas Agus Suyahman selaku Manajer kafe Segitiga yang menyatakan bahwa :

Kalau untuk masalah peraturan yang dibuat dari kami selaku manajer kafe untuk peraturan dilakukan secara lisan yang dilaksanakan waktu pekerja diterima di kafe sini dan melakukan sesi wawancara juga dikasih tau tentang bagaimana peraturan yang ada di kafe sini, jadi untuk peraturan dilakukan secara lisan atau langsung ngomong dengan pekerja yang sudah diterima tersebut.⁶⁴

Peraturan dilakukan dengan secara lisan. Proses ini terjadi ketika pekerja diterima di kafe dan dilaksanakan sesi

⁶³ <https://nakertrans.kulonprogokab.go.id/detil/4626/pendampingan-penyusunan-peraturan-perusahaan>

⁶⁴ Wawancara dengan mas Agus Suyahman selaku manajer Kafe Segitiga

wawancara, di mana mereka diberitahu tentang peraturan yang berlaku di tempat kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Kafe Segitiga memberikan informasi peraturan langsung kepada pekerja yang baru diterima, tanpa melibatkan dokumen tertulis. Karena peraturan disampaikan secara lisan, kemungkinan terjadinya ketidakjelasan atau kesalahpahaman dapat meningkat. Kelebihannya, pendekatan ini bisa memberikan fleksibilitas dalam penjelasan dan memungkinkan pertanyaan langsung dari pekerja. Pendekatan peraturan secara lisan dapat memberikan keuntungan dalam komunikasi langsung, tetapi juga membawa risiko ketidakjelasan dan kurangnya dokumen resmi. Kafe Segitiga dapat mempertimbangkan untuk mengkombinasikan pendekatan ini dengan pemberian petunjuk tertulis sebagai panduan resmi untuk menghindari potensi konflik dan meningkatkan keterbacaan aturan. Dengan demikian, keseimbangan antara fleksibilitas dalam komunikasi dan kejelasan peraturan dapat tercapai.

c. Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama sama halnya dengan peraturan perusahaan yang memuat ketentuan mengenai wewenang dan kewajiban pengusaha, serta kewajiban dan hak pekerja. Perbedaannya adalah bahwa peraturan perusahaan disusun secara sepihak oleh pengusaha dengan atau tanpa konsultasi terlebih dahulu dengan pekerja, kemudian disahkan oleh pemerintah. Disamping ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, pengupahan dan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketentuan dan tindakan disiplin sebagaimana dimuat dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama juga memuat ketentuan serikat kerja, fasilitas yang disediakan perusahaan untuk serikat pekerja, dan pelaksanaan berunding bersama dengan pengusaha.⁶⁵

Menurut mas kelvin selaku pemilik kafe ono kabeh menyatakan bahwa :

Untuk perjanjian kerja bersama di kafe ini kami dari pihak kafe akan kasih selembor kertas yang isinya perjanjian kafe dan pekerja , nanti kami kasihkan ke pekerja tersebut untuk di baca atau dipelajari terlebih dahulu dan memberikan waktu untuk

⁶⁵ Dede Agus. *Kedudukan perjanjian kerja terhadap perjanjian kerja bersama dalam hubungan kerja*, 2010 [Http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar_hukum/article/view/2373](http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar_hukum/article/view/2373)

*berfikir apakah sudah setuju atau ada yang kurang setuju dibagian perjanjian kerja bersama tersebut lalu kami minta untuk tanda tangan dikertas tersebut.*⁶⁶

Kafe menerapkan perjanjian kerja bersama dengan cara memberikan selebar kertas kepada pekerja yang berisi perjanjian antara kafe dan pekerja. Perjanjian kerja bersama menciptakan transparansi dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memahami dengan jelas isi perjanjian kerja. Pemberian waktu untuk pertimbangan juga menghormati hak pekerja dalam membuat keputusan yang tepat terkait perjanjian tersebut. Proses penandatanganan kertas perjanjian secara tertulis juga memberikan dasar dokumen yang dapat dijadikan acuan apabila terjadi perselisihan di masa depan. Perjanjian kerja ini dapat meningkatkan kejelasan, mengurangi potensi konflik, dan memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak. Pemberian waktu untuk berpikir juga menunjukkan sikap penghormatan terhadap keputusan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai dan transparan.

C. Pandangan Siyasah Dusturiyah Terhadap Hak Pekerja Perempuan Kafe Dalam Cuti Di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain. Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan

⁶⁶ Wawancara dengan mas Kerlvin selaku pemilik kafe ono kabeh

kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁶⁷ Para pekerja mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana menunjang program pembangunan dalam bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara Yuridis Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemamusiaan”.⁶⁸

1. Pandangan Al-Qur'an

Islam memandang bahwa perempuan adalah karunia Allah SWT selain menjamin hak-hak perempuan, Islam pun menjaga para kaum perempuan dari segala hal yang dapat menodaikahormatannya, menjatuhkan wibawa dan merendahkan martabatnya. Di dalam ajaran Islam, perempuan adalah makhluk yang dimuliakan. Maka dari itu Islam sangat menjaga hak-hak perempuan, apakah itu hak untuk memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan dan

⁶⁷ Sendjun H. Manulung. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2001), 3

⁶⁸ Republik Indonesia Undang-Undang cipta kerja UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 5

berkarir.⁶⁹ Jauh sebelum gerakan emansipasi dan gender memperjuangkan hak-hak perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan, ajaran agama islam telah memuliakannya terlebih dahulu dan agar berikutnya, kaum perempuan dapat menjalankan perannya sebagai ibu. Sebagaimana telah dijelaskan didalam pesan-pesan yang terkandung di dalam al-Qur'an juga sejalan dengan semua tingkatan perkembangan ilmu pengetahuan dan peradaban. Termasuk seputar kehamilan dan ibu hamil yang tertulis jelas di dalam al-Qur'an, sehingga mukjizat yang diberikan Allah SWT bagi orang beriman yang mengharapkan kehamilan, semua telah terkandung di dalam Al-Qur'an surah al-Mukminun ayat 12-14 yang berbunyi:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِنْ طِينٍ ۝ ١٢ ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَكِينٍ ۝ ١٣ ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خُلُقًا آخَرَ ۝ ١٤ فَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ۝

”Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dari sari pati (yang berasal) dari tanah. Kemudian, Kami menjadikannya air mani di dalam tempat yang kukuh (rahim). Kemudian, air mani itu Kami jadikan sesuatu yang menggantung (darah). Lalu, sesuatu yang menggantung itu Kami jadikan segumpal daging. Lalu, segumpal daging itu Kami jadikan

⁶⁹ Ismiyati Muhammad, “Wanita Karier dalam Pandangan Islam,” Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama, 13, no. 1 (Juni 2019): 101.

tulang belulang. Lalu, tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian, Kami menjadikannya makhluk yang (berbentuk) lain. Mahasuci Allah sebaik-baik pencipta. (Al-Mu'minun/23:12-14).”⁷⁰

Secara doktrin keadilan merupakan ciri khas islam sebagai agama yang membedakan pekerjaannya dari agama-agama yang lainnya. Keterlibatan perempuan dalam pekerjaannya pada masa awal islam, bahwa islam membenarkan mereka aktif dalam berbagai aktivitas. Perempuan boleh bekerja dalam berbagai bidang di dalam maupun diluar rumahnya, baik secara mandiri atau bersama orang lain dengan lembaga pemerintah maupun swasta, selama pekerjaan yang dilakukannya dengan cara terhormat, sopan dan dapat memelihara agamanya serata dapat pula menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan terhadap diri dan lingkungannya.⁷¹

Sebagai laki-laki, hak-hak perempuan juga terjamin dalam islam. Pada dasarnya, segala yang menjadi hak laki-laki, ia pun menjadi hak perempuan. Agamanya, hartanya, kehormatannya, akalnyanya dan jiwanya terjamin dan dilindungi oleh syariat islam sebagaimana kaum laki-laki. Inilah bukti bahwa islam memuliakan perempuan. Ajaran islam telah menempatkan perempuan sebagai partner yang sederajat dengan laki-laki

⁷⁰ Kementerian Agama RI, al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019), 342.

⁷¹ Endri Yenti, "Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender," Jurnal Ilmiah Kajian Gender Volume 1, No. 1 (2011), 109.

dakam mengemban amanah allah sebagai khalifah-Nya di muka bumi ini. Dalam mengemban tugas hidup allah telah menegaskan dalam berbagai ayat dalam al-Qur'an, diantaranya adalah Qs.at-Taubah ayat 71 yang berbunyi :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ
اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ٧١

”Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain.328) Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Maha bijaksana.

Hubungan antara pekerja dan pemilik usaha diharapkan agar selalu ada rasa atau saling mengerti dan menghormati. Pemilik usaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap para pekerjanya, akan tetapi pemilik usaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah yang sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah disepakati. Pemilik usaha juga dianjurkan untuk menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga para pekerja akan berkerja dengan sungguh-sungguh dan juga jujur.

Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan, perlindungan yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat, dan cuti.⁷² Menurut Imam Sjahputra mengatakan bahwa hak pekerja perempuan meliputi hak menerima ganti rugi kecelakaan kerja, hak berunding negosiasi, hak memperoleh pekerjaan pekerja, dan memiliki hak untuk memaksakan kepada pemilik usaha untuk meminta izin memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan.⁷³

2. Pandangan Hadis

Ajaran islam terlebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para pekerja yang berdasarkan al-Qur'an dan hadis. Al-Qur'an sebagai pedoman umat islam berisi tentang ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesama umatnya termasuk terhadap para pekerja. Ajaran islam mengajarkan dan mengusulkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu sehingga tidak dibenarkan apabila ada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan antara para pekerja

⁷² Prof. Dr, Aloysius Uwiyono, S.H, M.H DKK, *Asas - asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RAJAGRAFINDO :cet-1, 2014) .101

⁷³ Syahri Arma Yanthi “*Implementasi Pengupahan cuti Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang tenaga kerja Ditinjau Dari Fikih Siyasa*” Medan. tahun 2021

dan pemilikn usaha untuk saling merugikan.⁷⁴ Berdasarkan hukum islam perempuan memiliki masa istirahat pada masa Rasulullah saw bagi perempuan yang sedang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadis berikut :

“Telah menceritakan kepada kami Nashr bin Ali Al Jahdlami berkata, telah menceritakan kepada kami Syuja” Ibnul Walid dari Ali bin Abdul A”la dari Abu Sahal dari Mussah Al Azdiah dari Ummu Salamah ia berkata: “Pada masa Rasulullah Shallallahu „Alaihi Wasallam wanita-wanita yang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari dan kami membersihkan wajah mereka dengan waras (semacam tumbuhan yang wangi) dari kotoran.” (HR.Ibnu Majah).⁷⁵

Menurut HR. Ibnu Majah pada masa rasulullah saw, bahwa perempuan yang sedang nifas berdiam diri (beristirahat) selama empat puluh hari. Setelah melahirkan salah satu masa yang harus dilewati oleh kebanyakan perempuan adalah masa nifas pada fase ini juga dikatakan sebagai masa pemulihan. Nifas adalah darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari-hari sesudahnya jika

⁷⁴ Alan Yati, “Pelaksanaan Hak Cuti Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang tenaga kerja No. 6 Tahun 2023 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada),” Skripsi (Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung), 83.

⁷⁵ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, Sunan Ibnu Majah, Kitab. Taharah Wa Sunaniha, Bab 1, No 648 (Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 213.

keluarnya sebelum proses persalinan maka darah bukanlah disebut darah nifas melainkan darah *istihadhah* yang demikian ini merupakan kesimpulan dalam Mazhab Maliki.⁷⁶

Lamanya masa nifas secara terus-menerus keluar dalam rentang waktu antara 3 sampai 4 minggu namun ada juga yang belangsung hingga 40 hari. Mahzhab Maliki dan Syafi'i berpendapat, bahwa lamanya masa nifas itu 60 hari sedangkan Mahzhab Hanafi berpendapat, bahwa lamanya masa nifas itu 40 hari. Menurut pendapat yang *rajih* tidak ada batasan minimal lamanya masa nifas sehingga nifas dapat terjadi dalam rentang waktu sebentar ataupun lama. Selanjutnya jika darah telah berhenti dan tidak mengalir lagi maka hukum yang berlaku adalah hukum suci.⁷⁷ Tujuan para pekerja yaitu untuk mendapatkan apa yang disebut dengan upah sehingga dalam ajaran moralnya meminta para pemilik usaha untuk membayar para pekerja dengan upah yang wajar agar hak-haknya terjamin dan terpenuhi sebagaimana dalam sebuah Hadis berikut ini yang menjelaskan mengenai upah para pekerja. Nabi Muhammad saw mewajibkan para pemilik usaha untuk memberikan gaji

⁷⁶ Muhammad Utsman al-Khasyt, Fikih Wanita Empat Madzhab, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), 65.

⁷⁷ Muhammad Utsman al-Khasyt, Fikih Wanita Empat Madzhab, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), 67.

terhadap para pekerjanya tepat waktu dan tanpa dikurangi sedikitpun.⁷⁸

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ
السَّلْمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ
بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).⁷⁹

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang memerintahkan bayarlah upah para pekerja sebelum kering keringatnya artinya upah *musta'jir* dibayarkan secepatnya atau dengan kata lain selesai bekerja langsung menerima upahnya. Berdasarkan *illah al-hadis* di atas Yusuf al-Qardhawahi berpendapat, bahwa upah adalah hasil dari para pekerja dan memepercepat manfaatnya sehingga hukumnya haram menunda-nunda pembayaran kerja sedangkan para pemilik usaha sanggup melunasinya.⁸⁰

⁷⁸ Ammi Nur Baits, “*Hak Buruh dalam Islam*”, Tanggal Publish, Oktober 3, 2019.

⁷⁹ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, Sunan Ibnu Majah, Kitab. Muqaddimah, Bab 2, No. 2443 (Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 817

⁸⁰ Yusuf al-Qardhawi, Fatwa-Fatwa Mutakhir: Alih Bahasa al-Hamid al-Husaini dari Fatwa Mu'ashirah, (Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996), 232

3. Maqasid syariah terhadap hak cuti pekerja perempuan kafe di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau

Hak adalah kekuasaan yang telah diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan tujuan melindungi kepentingan seseorang islam yang memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk menggunakan haknya yang sesuai dengan kehendak yang tidak bertentangan dengan syariat persoalan hak dalam hukum islam berbeda dengan hukum Nasional. Islam memandang hak sebagai aturan yang diterapkan oleh syara dan mengandung nilai moral dalam rangka memelihara kemaslahatan kehidupan manusia yang di dunia dan di akhirat. Sedangkan menurut hukum islam Nasional hak merupakan kekuasaan yang telah melekat pada setiap manusia yang dapat digunakan sebebas-bebasnya tanpa memperhatikan hak dan kepentingan pihak lain.⁸¹

Hak cuti melahirkan menurut hukum islam ditinjau berdasarkan konsep *maqashid syari'ah* menurut al-syatibi. Allah swt menurunkan syariat (aturan hukum) untuk mengambil kemaslahatan dan mnghindari kemudaratatan (jalbul mashalih wa dar'u al-mafasid). Aturan hukum yang allah swt tentukan hanyalah untuk kemaslahatan umat manusia. Untuk menegakkan tujuan hukum islam al-syatibi mengemukakan

⁸¹ Siti Mujibatun, Pengantar Fiqhi Muamalah, (Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama,2012), .57

konsepnya tentang maqashid syari'ah dengan penjelasan, bahwa tujuan hukum oleh Allah SWT dan sunnah Rasul-Nya dapat dilihat di dalam ayat al-Quran dan sunnah Rasulullah sebagaimana alasan logis terhadap suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.⁸²

Kemaslahatan yang diwujudkan menurut *al-syatibi* berdasarkan tingkatan *maqashid syari'ah* salah satunya yaitu pada kebutuhan dharuriyat atau tingkat kebutuhan yang harus ada dan disebut sebagai kebutuhan primer. Dan apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan bisa mengancam keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat kelak.⁸³ Sedangkan menurut Dr.H. Abdul Helim, S.Ag, M.Ag maqashid syari'ah memiliki 5 unsur yaitu:

1. Hifdzu ad-diin (pemelihara agama)

Dalam agama terkumpul ajaran-ajaran yang berkaitan dengan akidah, ibadah, hukum hukum yang disyariatkan Allah kepada manusia. Semua terkandung dalam dalam rukun iman dan rukun Islam. Dengan melaksanakan semua ketentuan ini menjadikan manusia disebut sebagai orang yang menjalankan kehendak *al-shari* dan termasuk memelihara agama. Agama Islam merupakan agama yang menjaga hak dan kebebasan serta

⁸² Abu Ishaq al-Syatibi. *al-Muwaafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Bab I, (Beirut: Dar al-Ma'rifah), h.6

⁸³ A Djazuli, *Fihi Sisyazah*, (Bandung: Prana Media, 2003), h. 397

bertoleransi dengan agama lain, dan kebebasan dalam islam yang pertama adalah kebebasan keyakinan dan beribadah. Setiap pemeluk agama berhak atas agamanya dan alirannya. Islam mengajarkan untuk tidak memaksa seseorang untuk masuk dalam ajaran islam, karena setiap manusia mempunyai hak dalam menentukan keyakinannya.⁸⁴

Menurut Mas Iswan Sofyan selaku pemilik kafe fokus menyatakan sebagai berikut :

Untuk peraturan di kafe kami itu sama saja dengan kafe pada umumnya, untuk pekerja perempuan ada yang namanya tamu bulanan atau haid jika disaat datang bulan merasakan sakit maka silahkan cuti atau libur untuk tidak masuk bekerja untuk sementara dan hak kita berikan full tanpa ada potongan dari pihak kami, di kafe ini tidak melihat atau menerima pekerja dari segi agamanya , agama apapun bisa masuk disini dan kalau waktunya untuk beribadah bisa melakukannya dengan cara bergantian dengan yang lain supaya tidak mengganggu jam kerja.⁸⁵

Menurut mas Rangga selaku manajer kafe photocopy yang menyatakan sebagai berikut:

Jam kerja yang ada di kafe sini itu 7 sampai 8 jam perhari itu jam kerja normal dalam waktu 7 hari, dan untuk pekerja perempuan yang mengalami sakit, entah itu haid ataupun mau melahirkan kami akan memberikan dia untuk cuti dan untuk hak kami akan kasih secara full , dan untuk masalah agama kami sangat bertoleransi kami tidak membedakan antar agama dan kami tidak memilih pekerja di sini bukan karna agama juga, disini juga

⁸⁴ Dr.H.Abdul Helim, S.Ag, M.Ag , Maqasid al-shari'ah Versus usul al-fiqh (konsep dan posisinya dalam metodologi hukum islam)

⁸⁵ Wawancara dengan mas iswan sofyan (pemilik kafe fokus) tanggal 9 mei 2023

menyediakan mushola kalau ada pengunjung atau pekerja kami yang mau beribadah kami persilahkan, kalau pekerja mau melakukan ibadah kami izinkan dengan catatan gantian dengan pekerja yang lain.⁸⁶

Jika dilihat dari hasil di lapangan untuk kafe fokus

dan kafe photokopy ini di dalam Hifdzu ad-diin (pemelihara agama) sudah memenuhi dikarenakan kedua kafe tersebut dalam meneima pekerja tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dan juga tidak membedakan agama dan juga ketika memberikan hak cuti tidak melihat dari segi agama maupun gender semua disama ratakan tanpa adanya perbedaan.

2. Hifdzu al-nafs (pemelihara jiwa)

Upaya untuk memelihara jiwa (diri) dan berlangsungnya kehidupan manusia, islam mewajibkan untuk mencapai tegaknya jiwa, yaitu terpenuhinya makanan pokok, minuman, pakaian, tempat tinggal. Ada juga tentang hukum al-qisas (hukuman setimpal), al-diyah (denda), al-kaffarah (tebusan) wawancara bagi orang yang mengarahkan atau menggunakan jiwa kepada kerusakan dan wajib bagi setiap orang menjaga jiwanya (diri) dari bahaya. Agama islam dalam ajarannya selalu mengajarkan untuk saling menghormati dan memberikan hak-hak yang memang sudah menjadi dasar kepemilikan

⁸⁶ Wawancara dengan mas rangga (manajer kafe photocopy) tanggal 8 mei 2023

bagi umat manusia di muka bumi ini. Dalam ajaran islam hak yang paling pertama dan begitu penting ialah hak hidup dan hak ini adalah hak yang paling disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliaannya.

Menurut Mas Risky selaku manajer dari kafe afeksi menyatakan sebagai berikut:

Untuk masalah peraturan kami tidak membeda-bedakan antara laki-laki dan perempuan, disini kami juga tidak menerima karyawan bukan dari segi agama juga , yang penting ada niatan untuk berkerja dan giat belajar, disini juga ada jam istirahat untuk makan, minum, ibadah , disini juga menyediakan waktu untuk makan buat karyawan yang in gin makan di jam istirahat siang hari , kami bebaskan bisa dari kami untuk makan siangnya dan boleh juga untuk membawa bekal dari rumah masing-masing.⁸⁷

Jika dilihat dari hasil penelitian di lapangan untuk kafe afeksi ini sudah memenuhi di dalam Hifdzu al-nafs (pemelihara jiwa) dikarena di kafe ini ada istirahat untuk sekedar makan siang maupun untuk melakukan ibadah bagi pekerja yang ingin melakukan ibadah tetapi dengan cara bergantian dengan rekan lainnya supaya tidak mengganggu kerja yang lainnya.

3. Hifdzu al-aql (pemelihara akal)

Akal adalah anggota tubuh yang vital pada manusia. Dengan akal ini lah manusia dapat membedakan, merasa dan mengetahui segala sesuatu yang dapat diraihnya baik

⁸⁷ Wawancara dengan mas risky (manajer kafe afeksi) tanggal 10 mei 2023

sesuatu pada dirinya atau pun diluar dirinya. Hal ini dikarenakan akal bukan hanya sekedar sebagai anggota tubuh, tetapi ia juga merupakan gerak. Gerak akal inilah yang membuat ia mampu melakukan sesuatu melalui anggota tubuh yang lainnya. Akal merupakan sumber hikmah yang diberikan oleh Allah SWT kepada umat manusia untuk dipergunakan sesuai dengan hakekatnya, akal ini merupakan sinar hidayah, dan pengetahuan yang diberikan kepada manusia untuk dunia dan akhirat. Dengan akal surat dari perintah allah disampaikan, dengan akal pula manusia bisa menjadi pemimpin di muka bumi ini dan membedakan manusia dengan makhluk lainnya di bumi ini.

Menurut mas kelvin selaku pemilik kafe ono kabeh menyatakan sebagai berikut:

Di dalam kafe kami pekerja laki-laki maupun perempuan sama saja , tidak ada perbedaan di antara laki-laki dan perempuan mengenai agama kami juga tidak membeda-bedakan semua sama, kalau waktunya untuk beribadah kami persilahkan untuk beribadah bahkan di kafe kami ada tempat beribadah juga jadi tidak ada permasalahan antar agama dan gender, dan untuk masalah keamanan kami sangat ketat , untuk barang berharga selama bekerja kami menyediakan tempat untuk menaruh barang berharga dan kami pastikan tidak ada barang yang hilang , kami juga ada tempat tinggal bagi yang rumahnya jauh jadi bagi yang sedang sakit ataupun lain-lain bisa beristirahat di mess

*yang sudah kami sediakan untuk para pekerja kami.*⁸⁸

Jika dilihat dari hasil yang ada di lapangan kafe ono kabeh ini sudah memenuhi Hifdzu al-aql (pemelihara akal) karena kafe ini sudah memberikan keamanan bagi pekerja dengan cara menyediakan tempat untuk barang-barang berharga untuk pekerja selama melakukan pekerjaan, kafe ini juga menyediakan mess bagi pekerja yang merasa rumahnya kejauhan dari tempat kerja yang bisa dibuat istirahat untuk pekerja dan bagi yang cuti kafe ini juga mengizinkan dan akan memberikan gajinya full tanpa ada potongan dari pihak kafe.

4. Hifdzu al-nasl/al-nasb (pemelihara keturunan)

Keturunan adalah generasi penerus bagi setiap orang. Oleh karena itu keturunan merupakan kehormatan (al-rad) bagi setiap orang dan karena kedudukan keturunan inilah islam sangat memperhatikan agar keturunan yang dilahirkan berasal dari hubungan yang jelas dan sah menurut agama dan negara. Dengan demikian, islam nelarang zina demi terpeliharanya keturunan. Dalam islam pemeliharaan keturunan hukumnya wajib karena itu untuk menghalalkan hubungan seksual islam mewajibkan penyelenggaraan

⁸⁸ Wawancara dengan mas kelvin (pemilik kafe ono kabeh) tanggal 10 mei 2023

akad nikah yang sah. Akad nikah berkedudukan sebagai kebutuhan al-dururiyah (primer) dan untuk memperkuat pengakuan terhadap akad nikah ini serta adanya kepentingan untuk pemelihara diri pada masa selanjutnya, maka dalam kebutuhan al-hajiyah (sekunder) pelaksanaan akad nikah harus diketahui dan dicatat oleh petugas yang berwenang. Tanpa pencatatan secara resmi akad nikah tetap sah, hanya saja tidak memiliki kekuatan hukum yang tetap sehingga menimbulkan kesulitan baik kepada istri, anak dan termasuk pula kepada suami di kemudian hari. Adapun untuk kebutuhan al-ahsiniyah (tersier) akad nikah ini diselenggarakan secara meriah untuk mengumpulkan keluarga besar dan handai taulan.

Menurut Mas Agus Suyahman selaku manajer dari kafe segitiga menyatakan sebagai berikut:

Untuk jam kerjanya disini kita pihak kafe sendiri sama aja dengan yang lainnya , untuk masalah pekerja perempuan yang sedang haid kita mengijinkn untuk cuti apabila mengalami sakit yang tidak mungkin ditahan sakitnya kami akan memberikan cuti, dan untuk masalah pekerja yang sedang atau habis melahirkan dan lagi sedang dalam keadaanya masih menyusui ananya kami juga mengijinkan waktu untuk istirahat lalu bisa memnyusui ananya, atau juga bisa memberikan waktu untuk memeras atau memompa air susu untuk diberikan kepada anaknya tersebut.⁸⁹

⁸⁹ Wawancara dengan mas agus suyahman (manajer kafe segitiga) tanggal 8 mei 2023

Jika dilihat dari lapangan di kafe segitiga ini bahwa sudah sesuai dengan Hifdzu al-nasl/al-nasb (pemelihara keturunan) karena di kafe segitiga ini ketika ada pekerja yang sedang menyusui anaknya akan diberikan waktu memberikan susu ke anaknya terlebih dahulu tentu dengan cara menyelesaikan kerjanya terlebih dahulu lalu meminta pergantian kepada temannya supaya tidak mengganggu kerja pekerja lainnya, dan untuk yang melahirkan kafe segitiga ini memberikan waktu cuti dan memberikan gaji full untuk yang sedang cuti tersebut.

5. Hifdzu al-mal (pemeliharaan harta)

Harta ini atau apapun yang ada di dunia ini pada hakikatnya milik Allah, sementara harta yang ada di tangan manusia hanya berupa pinjaman yang akan dipertanggung jawabkan di hari perhitungan kelak. Agar harta ini dapat dipertanggung jawabkan maka penggunaannya pun harus sesuai dengan yang ditentukan dalam Islam. Salah satu contoh yang berkaitan dengan pemeliharaan harta yang berkedudukan sebagai kebutuhan al-daruriyah (primer) adalah wajibnya setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya. Namun sekecil apapun pekerjaan yang digeluti yang penting termasuk

pekerjaan yang sah dengan hasil yang halal. Untuk membantu kelancaran pekerjaan yang dilakukan, dibutuhkan alat atau peralatan lainnya sesuai dengan pekerjaan yang digeluti. Peralatan ini berkedudukan sebagai kebutuhan al-hajiyah (sekunder) dan tanpa peralatan pun pekerja yang digeluti dapat dilakukan tetapi menyulitkan bagi pelaku dalam memaksimalkan pekerjaannya. Adapun kebutuhan al-tahsiniyah (tersier) adalah terpenuhi dalam lengkapnya fasilitas kerja sehingga target-target yang ditentukan dapat dicapai.

Menurut mas Rangga selaku manajer dari kafe photokopy menyatakan sebagai berikut:

Kafe kami ini menjaga sekali keamanan, tidak ada perbedaan gender maupun agama, pekerja kami bikin merasa nyaman bekerja di kafe kami dengan menyediakan live musiknya, soal gaji juga seperti itu kami sama ratakan semua tidak ada yang kami beda-bedakan, dan untuk pekerja yang meminta ijin untuk cuti, entah cuti melahirkan, hamil dll kami kasih cuti sesuai dengan waktu yang sudah dianjurkan oleh surat dokter dan kami akan pastikan memberikan gaji full selama cuti tersebut.⁹⁰ Jika dilihat dari hasil lapangan kafe ini sudah

memenuhi Hifdzu al-mal (pemeliharaan harta) karena masalah gaji sudah jelas, masalah keamanan juga sudah jelas dan untuk masalah cuti kafe ini sama dengan yang lainnya mengizinkan dan akan memberikan gaji secara

⁹⁰ Wawancara dengan mas Rangga (manajer kafe photocopy) tanggal 8 mei 2023

full dan tanpa ada potongan sedikitpun dari pihak kafanya.

Kebutuhan bagi pekerja perempuan dalam pelaksanaan hak atas cuti melahirkan dengan tujuan memelihara jiwa, akal dan keturunan dalam memelihara jiwa perempuan yang membutuhkan ketenangan jiwa dan pikiran dengan melakukan pemulihan fisik pasca melahirkan dilakukan untuk menghilangkan trauma pasca melahirkan dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon. Memelihara akal, bahwa seorang anak sejak kecil agar senantiasa orang tua membekali dan mengajarkan pengetahuan dan ilmu dengan akidah, akhlak dan nilai-nilai agama untuk mendapatkan wawasan yang cukup sebagai bekal di dunia dan di akhirat kelak.

Memelihara keturunan sebagai seorang perempuan terkait dengan fungsi reproduksinya dengan salah satunya yaitu melahirkan seorang bayi dengan memberikan kasih sayang yang penuh terhadap anak yang dilahirkannya dengan cara memberikan perawatan terhadap bayi serta kewajiban ibu untuk memberikan asi kepada bayi karena asi merupakan makanan terbaik bagi bayi yang dapat

mencukupi kebutuhan energi dan zat gizi yang diperlukan oleh sang bayi tersebut.⁹¹

Ajaran islam terlebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para pekerja yang berlandaskan al-Qur'an dan hadis. Al-Qur'an sebagai pedoman umat islam berisi tentang ajaran yang mengajarkan umatnya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesama umatnya termasuk terhadap para pekerja.

Ajaran islam mengajarkan dan mengusulkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu sehingga tidak dibenarkan apabila ada peraturan yang mengatur tentang hubungan antar pekerja dan pemilik usaha saling merugikan. Berdasarkan hukum islam perempuan memiliki masa istirahat pada masa Rasulullah saw bagi perempuan yang sedang masa nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari.⁹²

⁹¹ Alan Yati, *Pelaksanaan Hak dan Cuti Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No.6 Tahun 2023 (Study pada PT Indokom Samudra Persada)*”, Skripsi (Bndar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung), .83

⁹² Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fihi Wanita Empat Madzhab*,(Bandung: Ahsan Publishing,2010), 65

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan peneliti,

Maka dapat ditemukan sebagaimana berikut :

1. Hak pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sudah terlaksana baik pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
2. Pandangan Siyasah Dusturiyah terhadap hak dan pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau sudah sesuai dengan pandangan Al-Qur`an, pandangan Hadist, pandangan Maqasid Syariah Abdul Helim.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilaksanakan penulis dapat memberikan saran yakni :

1. Sebaiknya pemilik dan manajer kafe lebih mengoptimalkan kebijakan cuti dengan mempertimbangkan pendekatan yang seimbang antara perjanjian kerja lisan dan tertulis serta mempertahankan pendekatan perjanjian kerja lisan dengan penambahan panduan tertulis untuk menjaga fleksibilitas dan kejelasan. Pendekatan ini dapat meningkatkan transparansi, mengurangi konflik, dan memberikan perlindungan hukum.

2. Hendaknya pemilik dan manajer kafe tetap mempertahankan dan mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung kesetaraan gender berdasarkan ajaran Islam dalam menerapkan kebijakan pro-kesetaraan gender dan mendukung pemberdayaan perempuan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- ALKINDI, Ali Sumanto, and Irfan HIELMY. 1996. *Bekerja sebagai ibadah konsep memberantas kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan umat*. 1. Solo: Aneka.
- Amiruddin, Zainal Asiki. 2011. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- A. Syaebany, Fiqh Siyasah, op.cit.
- Asikin Zainal, *Dasar- dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2014),
- Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2009),
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*. 1. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Djazuli, A. 2004. *Fiqh siyasah : Implementasi kemaslahatan umat dalam rambu-rambu syariah*. Jakarta: Kencana.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Intermasa 2019), hal. 105
- Iqbal, Muhammad. 2014. *Fiqh Siyasah : Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. 1. Jakarta: Kencana.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Muhammad. 1994. *Huququl Mar'ah fil Islam (Hak dan Peran aktif Wanita Muslimah)*. Edited by Kathur Suhardi. Solo: Hazanah Ilmu.
- Muladi. 2009. *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasinya dalam Prespektif Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Refika Aditama.
- Nuraeny, Henny. n.d. *Metode Penelitian Hukum*. Cianjur.
- Pulungan, Suyuthi J. 1994. *Fiqh siyasah : Ajaran, sejarah dan pemikiran*. 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Quraish, Muhammad Qurash. 2002. *Membumikan al-Qur'an : fungsi dan peran wahyu dalam kehidupan masyarakat*. 23. Bandung: Mizan.
- R, Ridwan H. 2007. *Fiqh politik : gagasan harapan dan kenyataan*. Yogyakarta: FH UII Press.
- S, R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Sa'dawi, Amru Abdul Karim, and Muhyiddin. 2009. *Wanita dalam Fikih Al-Qaradhawi*. Edited by Muslich Taman. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Taher, Tarmidzi. 1998. *Profesi Bagi Wanita Islam dalam Binar Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Yogyakarta: Pustaka Cidesindo.
- T. Hani Handoko, *Manajemen, Edisi II*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999),

Wafi, Ali Abdul Wahid. 1991. *Prinsip Hak Asasi dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Mantio.

Jurnal Dan Karya Ilmiah

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Afdal Solati, “*Tinjauan Pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*

Ali Abdul Wafi’, *Huququl Insaan Fil Islam Al-Wajidy*,(solo: Pustaka Mantiq, 1991),

Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing” (Fakultas Syariah Dan Hukum Islam Istitut Agama Islam (IAIN) Bone, 2020)

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2009)

Ahmad Wardi Muslich, *Fikih muamalat*,(Jakarta: Amzah, 2015),h.320

Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al Bukhori, *Shohih Bukhori*, (semarang: Cv. Toha Putra, t.t),.

Abi Abdillah Muhammad Bin Yazid Al-Qoswani, *sunan Ibnu Majah*, (Baeirut Lebanon: Dar El Fikr hadist ke 2443),

Buhanuddin salam, *Etika Sosial Asas Moral dalam Kehidupan Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997),.

Erni R. Ernawan, *Business ethics* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 69.

Karo Karo, Rizky. P. P., dan Amanda Fitri Yana. 2020. “Konsepsi Omnibus Law Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia.” *Warta Dharmawangsa* 14 (4): 723–29. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i4.901>.

Khafid, M. 2015. “*Strategi Bersaing Dalam Meningkatkan Jumlah Pelanggan (Studi Kasus Pada Perusahaan Otobus Al-Mubarak Malang .*” Malang.

Musthofa, Mohammad Hendy. 2013. “*Efektifitas Pelaksanaan Kursus Calon Pengantin: Studi Di KUA Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.*” Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Muhammad Fatkhurozi, “*Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Si Rsud Kota Yogyakarta*” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018)

M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati,2006).

Mustafa Husni As Siba’I, *Al-Istikharah Al-Islam Kehidupan Sosial Menurut Islam*, (Bandung: CV.Diponegoro. 1982).

K. Bertens, *Etiika*.

- Rahayu, Ani Sri. 2020. "Omnibus Law Cipta Kerja Atau Cilaka?" *Bhirawa Opini*,.
- Rayhatul Jannah," *Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*" (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020)
- Saputera, A. A. 2014. "Problematika Cerai Bagi Pegawai Negeri Sipil." *Magister Al-Ahwal Al-Syakhshiyah*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Soedjono Dirdjosiswono, *Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbankan* (Bandung:Mandar Maju, t.th),
- Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah*,.
- Sendjun H. Manulung. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2001),
- Umam, Khoirul. 2010. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)." *Jinayah Siyasah*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Iwan Prayitno, 2003, *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna,
- Fauzi Ridzal 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana,
- Ganesha Jeffry Wardhana, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Universitas Adma Jaya Yogyakarta, 2016)
- Bakti, Bandung,.

Website

- Amiroh Ambarwat, "Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam", diakses dari <http://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/download/284/255>
<http://mulyoagung-malangkab.desa.id/apbdesa>
 RM. Sari,"Konsep perlindungan tenaga kerja islam", diakses dari etheses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf, pada 23 maret 2019 pukul 9:22.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856, Lembaran Lepas Sekretariat Negara 4 Halaman.

LAMPIRAN

Lampiran I : Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan Mas Kelvin selaku pemilik Kafe Ono Kabeh dan mbak zia selaku kasir di kafe ono kabeh mengenai perjanjian kerja bersama pada tanggal 10 Mei 2023 di Kafe Ono Kabeh.





Wawancara dengan Mas Risky selaku Manajer Kafe Afeksi dan mbak iza selaku kasir kafe mengenai peraturan perusahaan pada tanggal 10 Mei 2023 di Kafe Afeksi.





Wawancara dengan Mas Iswan Sofyan selaku pemilik Kafe Fokus dan mbak farida selaku kasir kafe tersebut mengenai perjanjian kerja pada tanggal 8 Mei 2023 di Kafe Fokus.



Lampiran II : Daftar Pertanyaan

NO	Pertanyaan	Telaksana	Belum Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Bagaimana implementasi perjanjian kerja di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau, apakah telah berjalan dengan baik?			
2.	Bagaimana penerapan peraturan perusahaan di Kafe tersebut, apakah telah terlaksana dengan baik?			
3.	Sejauh mana keterpenuhan perjanjian kerja bersama di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau?			
4.	Apakah di tempat tersebut masih terdapat perbedaan perlakuan berdasarkan agama antara pekerja?			
5.	Bagaimana kebijakan jam istirahat di Kafe tersebut, termasuk waktu untuk makan dan beribadah?			
6.	Bagaimana sistem keamanan di Kafe, apakah terdapat fasilitas khusus untuk menyimpan barang berharga?			
7.	Apakah disediakan fasilitas khusus bagi pekerja perempuan yang menyusui, terutama yang memiliki anak?			
8.	Bagaimana penanganan kasus-kasus spesifik terkait pekerja perempuan, terutama yang berhubungan dengan kondisi kehamilan atau keluarga?			

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Siti Mutiah

TTL : Kediri, 8 Maret 2000

Jenis kelamin : Perempuan

Alamat : Dsn. Dadapan Ds.Sumberejo Rt/Rw. 015/003 Kec.Ngasem Kab.
Kediri

Email : adhimutiah70@gmail.com

Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah)

Fakultas : Syariah

Riwayat Pendidikan

2006 - 2012 MI Hidayatus Shibyan

2012 - 2015 MTS Negeri Pagu

2015 - 2018 SMA N 6 Kota Kediri

2018 - 2024 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang