

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN  
YANG PULANG KERJA DI MALAM HARI DI JAVA SUNRISE CAFE  
JL. MOH. HUSNI THAMRIN BANYUWANGI MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Islam  
Program Studi Muamalah



Oleh :

**EKA OKTARIANTI ASTUTIK**  
**NIM. 083132010**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
SEPTEMBER, 2017**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
PEREMPUAN YANG PULANG KERJA DI MALAM HARI DI  
JAVA SUNRISE CAFÉ JL. MOH. HUSNI THAMRIN  
BANYUWANGI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETANAGAKERJAAN DAN  
HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah  
Program Studi Muamalah

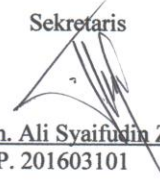
Hari : Jum'at  
Tanggal : 29 September 2017

Tim Penguji



Ketua

Sekretaris

  
M. Saiful Anam, M.Ag  
NIP.19711114 200312 1 002

  
Moh. Ali Syaifudin Zuhri, MM  
NUP. 201603101

Anggota :

1. Muhaimin, M.HI (  )
2. Dr. H. Pujiono, M.Ag (  )

Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Sutrisno RS, M.H.I  
NIP. 19590216 198903 1 001

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
PEREMPUAN YANG PULANG KERJA DI MALAM HARI DI  
JAVA SUNRISE CAFÉ JL. MOH. HUSNI THAMRIN  
BANYUWANGI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETANAGAKERJAAN DAN HUKUM  
ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Islam  
Program Studi Muamalah

Oleh :

**EKA OKTARIANTI ASTUTIK**  
**NIM. 083132010**

Disetujui Pembimbing



**Dr. Pujiono., M. Ag**  
**NIP.1970004012000031002**

## MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٦﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.\*



---

\* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Surabaya: Gema Risalah Pers, 1989), 932

## PERSEMBAHAN

Sebuah karya sederhana namun penuh makna, saya persembahkan untuk orang-orang yang selalu mendukung serta memberikan bimbingan sampai saat ini.

Untuk mereka yang selalu saya banggakan serta saya takdhimi:

1. Allah S.W.T dan Manusia tersayang-Nya Nabi Muhammad S.A.W yang dengan ridho serta pengabulan do'a-do'a istiqomah saya melalui perantara Nabi Muhammad, Allah mengabulkan, dan memberi saya kenikmatan berupa kesehatan, kesempatan sehingga dapat mempermudah saya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ayahanda Sukimin dan Ibu Asnidar yang sangat kucinta dan sayangi, terimakasih atas do'a-do'anya, pengorbanannya selama ini.
3. Segenap Dosen IAIN Jember terutama kepada Bapak Dr.H. Pujiono M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Untuk teman-temanku, keluarga besar Muamalah II, teman-teman kosan yang ku sayang, kusampaikan terimakasih atas waktu-waktunya yang kita habiskan bersama-sama baik suka maupun duka.
5. Almamater tercinta yaitu IAIN Jember.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tidak ada kata lain yang pantas kita ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmatnya dan karunia-Nya perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat dengan terselesaikan dengan lancar. Serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada nabi Muhammad SAW yang telah memperjuangkan tersebarnya kedamaian di muka bumi dengan membawa agama keselamatan yaitu islam dari sang pencipta yang maha pemurah lagi maha penyayang. Semoga shalawat dan salam juga senantiasa tercurah kepada keluarganya, para istrinya, para sahabatnya, dan para pengikutnya yang setia meniti langkah hidup beliau hingga akhir masa.

Kalimat syukur kembali penyusun ucapkan kepada Allah SWT yang telah memudahkan penyusunan dalam merampungkan penyusunan skripsi untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) Fakultas Syari'ah Jurusan Hukum Ekonomi Islam Program Studi Muamalah. Kemudian penyusun menyadari bahwa selesainya skripsi ini tentu tidak lepas dari ikut andilnya beberapa pihak yang telah sangat membantu penyusun, sehingga kami ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E.,M.M selaku Rektor IAIN Jember;
2. Bapak H.Nur Solikin, S.Ag.,M.H selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan lembaga;
3. Bapak Dr. H.Sutrisno RS, M.HI selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Jember;
4. .Ibu Mahmudah, S.Ag.,M.EI selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Islam;
5. Ibu Busriyanti , M.Ag selaku Ketua Program Studi Muamalah;
6. Dr.Pujiono,M,Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan selama proses penyelesaian skripsi;

7. Orang tua tercita Bapak sukimin dan ibunda asnidar serta adik tersayang Irma Tri Wulandari, yang telah memberikan segalanya selama studi dan penyelesaian skripsi ini.
8. Keluarga besar kelas II Muamalah angkatan 2013.
9. Semua pihak yang telah tulus ikhlas membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis tidak dapat memberikan kontribusi kepada kebaikan, partisipasi dan segala bantuan mereka semua melainkan dengan do'a, semoga Allah memberikan balasan yang lebih dari apa yang telah diberikan kepada penulis.

Akhirnya tidak ada harapan yang paling utama kecuali ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan keilmuan, baik bagi penulis maupun kepada para pembaca. Amin Ya Robbal Alamin.

Jember, 29 September 2017

**Eka Oktarianti Astutik**

IAIN JEMBER

## ABSTRAK

**Eka Oktarianti Astutik**, 083132010, 2017. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga kerja Perempuan Yang pulang kerja di Malam hari di Java Sunrise Café Jl.Moh Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum islam. Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Jember, Pembimbing: Dr.Pujiono, M.Ag

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari haruslah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. semakin banyaknya tenaga kerja perempuan yang mengisi di berbagai perusahaan, café, diskotik, tidak menutup kemungkinan terjadi penyalahhan hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerja perempuan, contohnya tidak terdapat fasilitas antar jemput dari pengusaha.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café menurut peraturan Undang-undang No 13 tahun 2003 ? 2) Bagaimana tanggung jawab pengusaha terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari ? 3) Bagaimana Perlindungan Hukum terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Café ditinjau dari hukum islam ?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café Jl.Moh Husni kabupaten Banyuwangi menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum islam.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian empiris. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café Jl.Moh Husni kabupaten Banyuwangi mengenai perlindungan hukum dilihat dari hak-hak yang tidak diberikan. Tidak ada fasilitas antar jemput dari pengusaha, ketika pulang bekerja mereka menggunakan kendaraan sendiri. terkait pekerja perempuan belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan di hukum islam, perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan merupakan implementasi dari prinsip keadilan.



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL PENELITIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Istilah.....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori .....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Lokasi Penelitian.....	56

C. Subyek Penelitian.....	56
D. Teknik Pengumpulan Data.....	57
E. Analisis Data .....	60
F. Keabsahan Data.....	61
G. Tahap-tahap Penelitian.....	62
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>63</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	63
B. Penyajian Data dan Analisis.....	65
C. Pembahasan Temuan.....	85
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran-saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**IAIN JEMBER**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat di maknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras suku, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk pelaku yang sama terhadap tenaga kerja penyandang cacat. Dalam kehidupan sehari-hari banyak perempuan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kondisi pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat yang ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja laki-laki maupun perempuan. Sebagian besar lapangan pekerjaan tingkat organisasi yang rendah tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberikan peluang bagi tenaga kerja perempuan.

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja dibidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini pasal 5 Undang-undang No 13 tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.<sup>1</sup> Hal serupa terdapat dalam Undang-undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam pemerintahan telah berusaha untuk melaksanakan apa yang tersirat dan tersurat dalam batang Tubuh Undang-undang dasar 1945 tersebut dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha yang seluas-luasnya bagi warga negaranya. Buruh/pekerja perempuan merupakan bagian dari tenaga kerja baik untuk sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja( pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lainnya). Mengingat tenaga kerja perempuan sebagai pihak yang lemah dari majikannya, atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkoalisi diri merupakan sebagai alasan mengapa perempuan ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasannya perempuan itu ingin bekerja tetap saja tidak dapat di pungkiri karena pekerjaan akan memberikan kontribusi tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.

Selain itu masalah gangguan seksual dan kekerasan seringkali dialami oleh perempuan saat di tempat kerja maupun pulang kerja, baik oleh teman kerja maupun majikan. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar

---

<sup>1</sup> Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

ataupun ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Pekerja perempuan yang mendapatkan perlakuan yang tidak sewajarnya dari teman kerja, tidak menyadari bahwa tindakan yang mengarah pada konotasi seksual akan berdampak sangat fatal dan sudah melanggar dari hak asasi pekerja perempuan.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebut jelas tentang hak-hak tenaga kerja perempuan, perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan ini sudah jelas diatur, akan tetapi implementasi terhadap tenaga kerja perempuan belum sepenuhnya dirasakan. Masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh Java Sunrise Cafe yang tidak memberikan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang pulang kerja hingga larut malam. Sumber daya manusia yang dinilai masih dibawah rata-rata juga mempengaruhi akan parahnya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan. Sebagian dari kesejahteraan dan keselamatan dari tenaga kerja perempuan ini termasuk salah satu hak yang harus di penuhi oleh pengusaha/perusahaan.

Dalam hukum islam sebagai agama yang rahmatan lil'alamin tidak pernah melarang perempuan yang bekerja dalam sektor apapun, selama masih tidak keluar dari norma-norma islam, baik di dalam rumah maupun diluar rumah. Dalam al'Qur'an sudah diterangkan untuk bekerja mencari rezeki yang melimpah tanpa melupakan rasa syukur, terdapat pada surat Al-Jumu'ah ayat : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
 كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠١﴾

*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertaburlah kaumdi muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*<sup>2</sup>

Ayat al-Quran diatas memperbolehkan kita untuk bekerja atau mencari rezeki (mencari karunia Allah ) dengan syarat kita telah melakukan kewajiban. Sebagian ulama' juga memperbolehkan terhadap perempuan untuk bekerja adalah tidak lepas dari upaya merealisasikan umat.

Penerapan peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan atau keselarasan hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin. Hal tersebut berimbas pada kemajuan perusahaan dan juga kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Alasan yang melatar belakangi penelitian ini di lakukan di Java Sunrise Cafe karena perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja belum sepenuhnya terealisasikan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Salah satunya adalah tidak ada fasilitas antar jemput dari pengusaha, upah tidak sesuai dengan UMR. Dan kebanyakan dari mereka tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dalam bekerja. Maka dari itu saya mengambil judul: **“Perlindungan Hukum Bagi**

<sup>2</sup> Q.S Al-Jumu'ah : 10. 932

**Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja di malam Hari di Java Sunrise Cafe Jl. Moh. Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.**

**B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka fokus masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Cafe menurut ketentuan dalam peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Bagaimana bentuk pertanggung jawaban pengusaha terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Cafe ?
3. Bagaimana Perlindungan Hukum terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Café ditinjau dari hukum islam?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.<sup>3</sup> Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan peneliti yang ingin dicapai peneliti yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di Java Sunrise Cafe menurut ketentuan dalam peraturan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003?

---

<sup>3</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember ( Jember : IAIN Press, 2015), 45

2. Untuk mendeskripsikan bagaimana pertanggung jawaban pengusaha terkait pekerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Cafe ?
3. Untuk mendeskripsikan bagaimana perlindungan hukum terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di java sunrise café di tinjau dari hukum islam ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.<sup>4</sup>

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah daftar bacaan dalam bidang hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum bagi buruh/tenaga kerja perempuan yang sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

1. Sebagai wadah untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tentang hukum, khususnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>4</sup> Ibid., 45.



2. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

b. Bagi Masyarakat

Sebagai informasi bagi masyarakat mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang pulang kerja pada malam hari.

c. Bagi IAIN Jember

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah referensi untuk lembaga IAIN jember dalam penulisan karya ilmiah.
2. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pembanding atau pustaka bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis.

d. Bagi pengusaha

Dapat memberi sumbangan pemikiran dalam menerapkan perlindungan terhadap buruh/tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.<sup>5</sup> Adapun definisi tersebut ialah sebagai berikut :

---

<sup>5</sup> Ibid., 45.

## 1. Perlindungan Hukum

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004, perlindungan hukum adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokad, lembaga social, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.<sup>6</sup>

Menurut satjito raharjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>7</sup>

Menurut muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.<sup>8</sup>

## 2. Tenaga Kerja Perempuan

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja”. Dan di dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

<sup>6</sup> Undang-undang Nomor 23 tahun 2004 tentang penghapusan kekerasan dalam rumah tangga.

<sup>7</sup> Satjpto Raharjo, *Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*, ( Jakarta: Kompas 2003, 121

<sup>8</sup> Muchsin, *perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia*, ( Surakarta : disertai S2 Fakultas hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003) , 14

menghasilkan barang atau jasa untruk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>9</sup>

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika Pembahasan untuk memberikan gambaran secara global tentang isi dari satu bab ke bab yang lain yang dijadikan sebagai rujukan sehingga akan lebih memudahkan dalam menanggapi isinya.<sup>10</sup>

BAB Pertama, berupa pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB Kedua, berupa tinjauan pustaka yang berisi penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan permasalahan penelitian dan selanjutnya dijelaskan atau ditunjukkan keaslian penelitian ini serta di tunjukkan perbedaan dan kesamaanya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pada bab ini juga penyusun mencoba memaparkan tentang teori-teori yang menyangkut tentang pengertian tenaga kerja, dan juga menjelaskan tentang praktek perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang pulang kerja di malam hari menurut Undang-Undang ketanagakerjaan. Dari

<sup>9</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketanagakerjaan

<sup>10</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember.,51

pembahasan ini akan digunakan penyusun sebagai kerangka dasar tentang tenaga kerja yang akan dijadikan alat analisis pada pembahasan inti dalam penelitian ini.

BAB Ketiga, Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB Keempat, berupa penyajian data dan analisis yang terdiri dari, gambaran obyek penelitian, penyajian deata dan analisis, dan pembahasan temuan.

BAB Kelima, bab ini merupakan penutup yang mana penyusun akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian, dan saran-saran yang dirasa dapat memberikan alternatif bagi solusi masalah-masalah hukum.

IAIN JEMBER

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan.

Sella Hertantin Irawan (2011), Skripsi Universitas Jember, “Perlindungan Hukum bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di Sultan palace diskotik Jember”.<sup>11</sup> Inti dari pembahasan skripsi ini adalah perlindungan hukum bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di Sultan Palace diskotik Jember apakah telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, kemudian mengenai Kendala-kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum buruh tersebut, serta bagaimana solusi hukumnya. Skripsi ini berbeda dengan penelitian yang akan saya lakukan karena penelitian yang di tulis oleh sella dibatasi dalam lingkup perlindungan tenaga kerja perempuan pada malam hari saja, sedangkan dalam penelitian saya akan membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari. Persamaannya berdasarkan Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sulistyaningsih (2009), skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, “perlindungan hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adichitra

---

<sup>11</sup> Sella Hertantin Irawan, *Perlindungan Hukum bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di Sultan palace diskotik Jember*, skripsi (Universitas Jember, 2009)

Sukoharjo”.<sup>12</sup>Skripsi yang berjudul perlindungan hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adichitra Sukoharjo adalah penelitian yang mengkaji dan menjawab permasalahan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adichitra Sukoharjo dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal yang bersifat preskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statue approach). Jenis data yang digunakan berupa data sekunder, sumber data dari bahan hukum premier, sekunder dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan data menggunakan study kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan silogisme deduktif dengan metode interpretasi gramatikal atau interpretasi bahasa.

Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa CV Trias Adichitra Sukoharjo telah memberikan hak buruh perempuan yang bekerja malam hari dan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh perempuan, namun ada beberapa hak-hak buruh yang telah diabaikan yaitu, tidak adanya jam istirahat, tidak adanya alat pelindung saat bekerja, upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, upah lembur tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan belum diikutsertakannya para buruh dalam program jamsostek. Skripsi ini berbeda dengan penelitian yang akan saya lakukan, skripsi ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, sedangkan penelitian saya menggunakan metode penelitian empiris. Persamaannya dengan tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>12</sup> Sulistyarningsih, *perlindungan hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adichitra Sukoharjo*, Skripsi (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009)

Andamawisari (2009), Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, “perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang diberikan oleh Caecar Resto and Café Yogyakarta”.<sup>13</sup> Skripsi ini menjawab pertanyaan tentang 1) bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan Caecar Resto and Café Yogyakarta atau keselamatan kerja bagi tenaga kerja wanitanya selama kerja ? 2) factor-faktor apa saja yang menjadi kendala Caecar Café and Resto Yogyakarta dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanitanya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris, menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui proses wawancara langsung kepada responden dan narasumber untuk memperoleh data yang akurat. Dan diperoleh melalui analisis kualitatif kemudian di Tarik kesimpulan menggunakan metode berfikir induktif.

Hasil penelitian yaitu bentuk perlindungan hukum atau keselamatan kerja tenaga kerja wanita sudah berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan, namun masih terdapat factor-faktor yang menjadi kendala yaitu pengusaha kurang disiplin dalam menerapkan peraturan terhadap tenaga kerja wanita, tenaga kerja wanita juga kurang memiliki kesadaran pentingnya keselamatan kerja dan akibatnya, minimnya pengetahuan tentang perjanjian kerja. Skripsi ini berbeda dengan penelitian yang akan saya lakukan, penelitian yang di lakukan oleh andamiwasari membahas mengenai perlindungan hukum terhadap keselamatan pekerja perempuan, sedangkan di

---

<sup>13</sup> Andamawisari, *Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja wanita yang diberikan oleh Caecar Resto and Café Yogyakarta*, Skripsi (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009)

dalam penelitian saya membicarakan tentang hak-hak tenaga kerja perempuan.

Hana Nur Halima (2015) Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang “ perlindungan hukum pekerja perempuan di SPBU ( Bersama Sahabat Malang) tinjauan Undang-undang ketenagakerjaan dan hukum islam”.<sup>14</sup> Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di SPBU kota malang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum islam. Dalam skripsi tersebut menggunakan penelitian hukum normatif, pendekatan yang digunakan undang-undang dan pendekatan konseptual (conceptual approach) yang menafsirkan berbagai ilmu. Skripsi ini berbeda dengan penelitian yang akan saya lakukan, skripsi ini menggunakan metode hukum normative, sedangkan di dalam skripsi saya menggunakan metode penelitian empiris.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Perlindungan Hukum**

E.M mayers memberikan definisi bahwa hukum merupakan semua aturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan, ditunjukkan pada tingkah laku manusia dalam masyarakat, dan sebagai pedoman bagi penguasa-penguasa negara dalam melakukan tugasnya. Sedangkan Immanuel kant menuturkan, menurut peraturan hukum tentang

---

<sup>14</sup> Hana Nur Halima, *Perlindungan hukum pekerja perempuan di SPBU ( Bersama Sahabat Malang) tinjauan Undang-undang ketenagakerjaan dan hukum islam* (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015)



kemerdekaan, hukum adalah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain. Dan SM. Amin memberikan pengertian bahwa hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma dan sanksi-sanksi yang mana tujuan hukum adalah mengadakan ketertiban dalam pergaulan manusia, sehingga kemandirian dan ketertiban menjadi terpelihara. Dari ketiga definisi yang diungkapkan oleh para pakar hukum tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum itu memiliki beberapa unsur yaitu :<sup>15</sup>

- a) Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
- b) Peraturan ini diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
- c) Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.

Hukum terdapat dalam masyarakat, demikian juga sebaliknya, dalam masyarakat selalu ada sistem hukum, sehingga timbulah adagium: "ubi societas ibi jus".<sup>16</sup> Jadi, menurut pendapat ahli, hukum memiliki empat fungsi, yaitu:<sup>17</sup>

1. Hukum sebagai pemelihara ketertiban;
2. Hukum sebagai sarana pembangunan ;
3. Hukum sebagai sarana penegak keadilan; dan
4. Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat.

<sup>15</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Suatu Hukum Pengantar* ( Yogyakarta: Liberty, 1999), 5

<sup>16</sup> Ibid., 6

<sup>17</sup> Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, (Jakarta: UI-Press,1986), 4

Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini tidak lepas dari adanya dukungan oleh adanya suatu tatanan. Karena dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib, hukum disini merupakan bagian integral dari kehidupan manusia. Hukum mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan manusia dalam kehidupan bersama. Dan dari situlah, maka perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan bagi manusia demi kelakuan di masyarakat untuk memberikan suatu nilai keadilan bagi masyarakat. Intinya, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subyek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>18</sup>

Menurut Philipus M.Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu :

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif, artinya rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive.

Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.<sup>19</sup>

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah

<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* ( Surabaya : PT Bina Ilmu, 1987) 105

<sup>19</sup> Ibid., 2

terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.<sup>20</sup>

## 2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.<sup>21</sup> penanganan perlindungan hukum oleh peradilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum.

Perlindungan hukum dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Prinsip-prinsip perlindungan hukum di Negara kita, Indonesia, landasan pijaknya adalah pancasila sebagai dasar ideologi dan falsafah Negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi Negara-negara barat bersumber pada konsep-konsep *rechtstaat* and *rule of the law*. Menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka berpikir dengan landasan bijak pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada pancasila.

Hukum adalah karya manusia yang berupa norma-norma berisikan pelajaran-pelajaran tentang tingkah laku. Yang merupakan cermin dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya

---

<sup>20</sup> Ibid, 2.

<sup>21</sup> Ibid,2.

masyarakat itu di bina dan diarahkan. Menjalankan fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, hukum harus mengalami proses yang panjang dan melibatkan berbagai aktivitas (pembuatan dan penegakan hukum) dengan kualitas yang berbeda.<sup>22</sup>

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketanagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja menurut Imam Soepomo perlindungan kerja di bagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu :<sup>23</sup>

1. Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, jamsostek dan THR.

<sup>22</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005), 45

<sup>23</sup> Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 97

2. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan social ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti.

### 3. Perlindungan teknis

Perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan-ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang 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 yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

## 2. Tenaga Kerja

### a. Pengertian Pekerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan belanda karena peraturan

perundang-undangan lama sebelum undang-undang ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk ini perlu karena upah selama ini diindikasikan dengan uang, padahal adapula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>24</sup> Menurut Imam Sjahputra tunggal bahwa istilah pekerja adalah orang yang bekerja dengan mengikatkan diri kepada orang lain, dengan kata lain dia bekerja bergantung kepada orang lain yang memberi perintah dan mengaturnya dalam hal mencari nafkah itu, ia harus tunduk kepada segala peraturan dan atau ketentuan yang diadakan atau di berikan sesuai dengan tingkat dan kemampuan kerjanya.

Bagi liberatus jehani, menegaskan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja adalah: (1) bekerja

---

<sup>24</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.

pada orang lain; (2) dibawah perintah orang lain; (3) mendapatkan upah. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah adalah karyawan/pekerja/buruh.

Pengertian buruh menurut agusfian wahab yaitu: “buruh adalah orang-orang yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain orang yang melakukan pekerjaan sejenisnya.”<sup>25</sup> Sedangkan menurut lalu husni bahwa pengertian pekerja ialah: “pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”.

Istilah pekerja/buruh dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memiliki makna yang sama sehingga penggunaan pekerja harus dibarengi dengan penggunaan buruh yang menandakan bahwa kedua istilah ini memiliki makna yang sama.

## **b. Perjanjian Kerja**

### **1) Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk

---

<sup>25</sup> Agusfian Wahab, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* ( Jakarta: Rajawali Pers, 1993), 39

suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>26</sup>

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 14 memberikan pengertian yakni, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak .

Setelah pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu(buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

## 2) Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :<sup>27</sup>

### (a) Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain.

### (b) Adanya unsur perintah

<sup>26</sup> Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 54

<sup>27</sup> Ibid, 55



Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

(c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama pekerja bekerja pada pengusaha untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

3) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian kerja pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tentang dalam pasal 52 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar.<sup>28</sup>

(a) Kesepakatan kedua belah pihak

Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pihak pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan

<sup>28</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta PT Indeks, 2009), 33

pada tenaga kerja itu dan juga pekerja setuju untuk menerima pekerjaan itu dengan jumlah pembayaran yang telah disepakati.

(b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Penjelasan pasal 52 ayat (1) butir (b) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Dimana yang dimaksud para pihak disini adalah pengusaha sebagai pemberi kerja, dan pekerja sebagai penerima kerja mempunyai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, dimana yang dimaksud kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

(c) Adanya pekerjaan yang di perjanjikan

Pasal 52 ayat (1) butir (c) undang-undang nomor 13 tahun 2003, suatu perjanjian kerja harus mempunyai pekerjaan yang diperjanjikan. Hal tersebut mengandung makna bahwa yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur pekerja, upah, dan perintah.

(d) Tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pasal 52 ayat (1) butir (d) undang-undang nomor 13 tahun 2003, suatu perjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berarti pekerjaan yang dilarang agama hukum maupun adat yang berlaku ditengah-tengah masyarakat. Perjanjian tersebut batal demi hukum karena kerja yang diperjanjikan bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

4) bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan atau tertulis (pasal 51 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).

Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumberdaya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja
  - c) Jabatan atau jenis pekerjaan
  - d) Tempat pekerjaan
  - e) Besarnya upah dan cara pembayaran
  - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
  - g) Mulai kerja dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
  - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
  - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 5) Jenis-jenis perjanjian kerja

Dalam undang-undang ketenagakerjaan (undang-undang nomor 14 tahun 2003 ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia,serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain.:<sup>29</sup>

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu, atau
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

<sup>29</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja Ed. Revisi (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 63*

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu yang memuat jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu ;ama dan paling lama 4 tahun
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan boleh di perpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari

berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama 2 tahun.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu di sini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum di jumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu tidak tertentu berlaku, sampai :

1. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pension (55 tahun)
2. Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena terus melakukan kesalahan.
3. Pekerja/buruh meninggal dunia

Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa di lanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

Dalam hal ini terjadinya peralihan hak atas perusahaan sebagai tersebut diatas, segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian

pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh, namun demikian, jika pengusaha, orang perorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan di maksud sekurang-kurangnya memuat tentang :

1. Nama dan alamat pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. jenis pekerjaan
5. besarnya upah
- 6) Hak dan kewajiban para pihak
  - a. Kewajiban pekerja
    1. melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (pasal 1603 a KUHPerdara)
    2. melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan orang lain tanpa izin dari pemberi kerja (pasal 1603 KUHPerdara)
    3. menaati peraturandalam melaksanakan pekerjaan (pasal 1603 b KUHPerdara)

4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku rumah atau tempat majikan bila pekerja tinggal disana (pasal 1003 c KUHPerdara)
  5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (pasal 1603 d KUHPerdara)
  6. Membayar ganti rugi atau denda (pasal 1601 w KUHPerdara)
- b. Kewajiban pemberi kerja
1. Membayar upah kepada pekerja (pasal 1602 KUHPerdara)
  2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (pasal 1602 u, v, w dan y KUHPerdara)
  3. Memberi cuti atau libur (pasal 1602 v KUHPerdara)
  4. Mengurus perawatan atau pengobatan pekerja (pasal 1602 x KUHPerdara)
  5. Memberikan surat keterangan (pasal 1602 z KUHPerdara)

### **3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Perempuan Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003**

#### a. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan yaitu tuntutan perorang atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karenanya manusia mempunyai hak



untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melakukan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberi perlindungan para pekerja.

Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, lingkup terhadap perlindungan tenaga kerja antara lain meliputi:<sup>30</sup>

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan.
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan dan jaminan social tenaga kerja.

#### b. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan

---

<sup>30</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ( Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 75

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No 39 tahun 1999 Tentang HAM terdapat pada pasal 49 yang menyatakan :<sup>31</sup>

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilh, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terdapat hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita ;
3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja yaitu pasal 27 dan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, peraturan menteri tenaga kerja No 8 Per-04/Men/1989 tentang syarat-syarat kerja malam dan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari, dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 224/Men/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan anatar pukul 23.00 sampai

<sup>31</sup> Hardijan Rusli, *hukum ketangakerjaan, berdasarkan uu no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya edisi kedua* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011 ), hl 81

dengan pukul 07.00. semua peraturan tersebut jelas memberikan perlindungan kepada perempuan. Di Indonesia, ketentuan tentang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur dalam pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan perlindungan terhadap perempuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 diatur pada pasal 76 sebagai berikut :<sup>32</sup>

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23-00-07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00-0700 wajib :
  - a) memberi makanan dan minuman bergizi
  - b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.
5. ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan keputusan menteri.

#### c. Hak dan Kewajiban Para Pihak

---

<sup>32</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pada dasarnya hakikat “ hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha ”, dan sebaliknya “ hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh “.

#### 1. Hak dan kewajiban pekerja

- a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (pasal 5)
- b) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha( pasal 6)
- c) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (pasal 11)
- d) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. (pasal 18)
- e) Setiap tenaga kerja berhak mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri (pasal 31)
- f) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak

dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 82)

- g) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas :
- h) Keselamatan dan kesehatan kerja
- i) Moral dan kesusilaan;
- j) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86)
- k) Setiap pekerja buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88)
- l) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja(pasal 99)
- m) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104)
- n) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketanagakerjaan setempat (pasal 140)
- o) Apabila terjadi PHK, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1( satu) kali ketentuan pasal 156

ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4), (pasal 163)

## 2. Hak dan Kewajiban pengusaha

- a) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui melalui pelaksana penempatan tenaga kerja (pasal 35 ayat 1 )
- b) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (pasal 42 ayat 1)
- c) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya (pasal 42 ayat 6)
- d) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (jasa outsourcing) pasal 64
- e) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat 1)
- f) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat 1 )
- g) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi

kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. (Pasal 96)

- h) Menyusun perjanjian kerja bersama (PKB). (Pasal 116 ayat 1)
- i) Setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja selama 40 jam/minggu (pasal 77) diatur itu pengusaha wajib membayar uang lembur (pasal 78 )
- j) Memberikan upah (pasal 88)
- k) Jamsostek (pasal 100)
- l) Mendapatkan laporan mogok kerja dari pekerja (pasal 140)
- m) Terkait mogok kerja, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
  1. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  2. Bila dianggap perlu melaranag pekerja /buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.. (pasal 140 ayat 4 )
- n) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 139 dan 140 adalah mogok kerja tidak sah. (pasal 142)
- o) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- p) Menghindari perumusan hubungan kerja (PHK). (Pasal 153)

q) Pengusaha wajib memberikan THR / Tunjangan hari raya kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih. Dasar hukum pemberian tunjangan hari raya adalah putusan menteri tenaga kerja republic Indonesia Nomor : per-04/MEN/1994 Tanggal 16 september 1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan.

d. Hak-hak tenaga kerja perempuan

Dalam pasal 1 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan tenaga kerja perempuan adalah tenaga kerja perempuan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah. Aturan hukum yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berpedoman pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 76, 81, 82, 83,84, pasal 93, kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi :



## 1. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi tenaga kerja perempuan (pukul 23.00 sampai pukul 07.00. hal ini diatur pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada jam tersebut wajib<sup>33</sup>

- a) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00-0700 wajib :
  - (a) Memberi makanan dan minuman bergizi
  - (b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- b) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur dibawah 18 tahun (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara antara pukul 23.00-07.00. dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh di ganti dengan uang.

<sup>33</sup> Pasal 76, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## 2. Perlindungan Dalam Masa Haid

Pada pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat peraturan bagi pekerja perempuan yang sedang haid, yang berbunyi sebagai berikut :<sup>34</sup>

### pasal 81

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid.
- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## 3. Perlindungan selama cuti hamil

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya

<sup>34</sup> Pasal 81, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, lamanya istirahat melahirkan ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keternagna dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hal ini, terdapat pada pasal 82 yang berbunyi sebagai berikut : pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :<sup>35</sup>

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah ) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Sanksi atas kejahatan tidak memberikan istirahat melahirkan atau keguguran ini adalah sanksi pidana penjara

---

<sup>35</sup> Pasal 82, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

paling singkat 1 (satu) dan paling lama 4 (empat ) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Pekerja/buruh berhak mendapatkan upah penuh pada saat mengambil istirahat melahirkan atau keguguran

#### 4. Perlindungan upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamatkan pada pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, di mana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan upah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitive. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.

#### 5. Perlindungan jamsostek

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk, jamsostek, jamsostek (jaminan social tenaga kerja) yaitu suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagai dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

#### 4. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut hukum islam.

##### a. Hukum Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam

Hukum islam adalah sebuah hukum yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah Nabi, ia diyakini sebagai hukum yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan berifat universal, hukum islam tersebut juga memiliki sifat yang elastic dengan beberapa penggerak atau dasar-dasar pokok yang terus berlaku seiring perkembangan dan perubahan zaman.<sup>36</sup>

Kajian fiqh perburuhan mendasarkan pada klasifikasi *ijarah al-ain* yang objek transaksinya adalah pada jasa seseorang yang berkaitan dengan keahlian melakukan suatu pekerjaan dalam aktifitas ekonomi seperti pekerjaan di sebuah perusahaan. Persoalan yang krusial dalam kaitan dengan *ijarah al-ain* (perburuhan) adalah persoalan upah (al-

<sup>36</sup> M. Hasbi ash-Shiddiqi, *syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*, (Jakarta Bulan Bintang), 1986, 31

ujrah). Dalam ijarah persoalan upah merupakan sesuatu yang harus ada dan wajib diketahui oleh buruh (ajir) dan majikan (musta'jir), baik berkaitan dengan besarnya maupun teknis pembayarannya. Ketidakjelasan mengenai objek akad dan teknis pembagian upah rentan akan menimbulkan konflik antara buruh dan majikan.<sup>37</sup> Adapun berkaitan dengan pola relasi antara buruh dengan majikan dalam hubungannya dengan kerja Rasulullah telah memberikan model yang sangat jelas melalui hadis beliau riwayat dari Abu Hurairah yaitu :

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال : رسول الله صلى الله عليه وسلم (للمملك طعامه وكسوته, ولا يكلف من العمل الا ما يطيق) رواه مسلم

*Artinya: "Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Hamba yang dimiliki wajib diberi makan dan pakaian, dan tidak di bebani pekerjaan kecuali yang ia mampu."(HR.Muslim)<sup>38</sup>*

Berdasarkan pada pernyataan Rasulullah diatas, maka pada relasi buruh dan majikan dapat dibangun dengan beberapa prinsip. *Pertama*, posisi majikan didasarkan pada relasi persaudaraan yang seiman dengan model hubungan sebagai partner atau kolega. *Kedua*, buruh sebagai manusia yang ingin hidup secara layak, sehingga perlu diberi imbalan yang layak juga. *Ketiga*, tidak boleh memberi pekerjaan di luar kesanggupannya, baik berkaitan dengan

<sup>37</sup> Ali Ibn Abi Bakar Al-Marghiyani, *Al-Hidayah*, hal 231

<sup>38</sup> Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008), 202

kekuatan fisik ataupun waktunya.<sup>39</sup> Ada tiga prinsip dasar yang dapat ditarik dari hadis di atas dalam kaitan dengan relasi buruh-majikan yaitu *al-musawah* (egaliter), *al-adalah* (keadilan), dan *al-insaniyah* (humanis). Kemudian berkaitan dengan bagaimana kepentingan buruh dalam memperoleh hak-haknya, pemerintah mempunyai kewajiban merealisasikannya melalui otoritas politik yang dimiliki dengan membuat regulasi yang memihak dan menguntungkan semua pihak termasuk buruh. Dalam hukum Islam dikenal istilah *hisbah* yaitu institusi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi seperti membuat kebijakan harga, gaji/upah dan melakukan pengawasan kemungkinan terjadinya paksaan, penipuan, atau penghianatan terhadap perjanjian.<sup>40</sup>

Islam dengan perangkat ajarannya yang mendasarkan hukum utamanya, yaitu al-Qur'an dan Hadis hadir di muka bumi ini sebagai rahmat untuk sekalian alam (*rahmatan lil'alam*). Kodifikasi ajaran Islam memuat semua dimensi kehidupan manusia, baik hubungan manusia dengan Allah (*vertical*) maupun dalam hubungan sesama manusia (*Horizontal*). Baik hubungan *vertical* yang berdimensi sakral dan individual maupun hubungan *horizontal* yang provon dan komunal, keduanya dibingkai dalam sinaran Islam. Dalam Islam,

<sup>39</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: PT Dhana Bakti Wakaf, 1995) 368-371

<sup>40</sup> Mustafa, Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006) 190

kedua relasi diatas (*vertical-horizontal*) tidak ditempatkan secara dikotomik dan sekularistik, tetapi bersifat integralistik dengan menenpatkan keduanya sebagai aktifitas dalam rangka ketaatan kepada Allah SWT.

b. Perlindungan Dalam Hukum Islam

a) Definisi Maqasid al-Syari'ah

Secara lughawi (bahasa), maqashid-syari'ah terdiri dari dua kata, yakni maqasid dan syariah. Maqasid adalah bentuk jama' dari maqhasid yang berarti kesengajaan atau tujuan. Syariah secara bahasa berarti jalan menuju sumber air. Jalan menuju sumber air ini dapat pula dikatakan sebagai jalan ke arah sumber pokok kehidupan.<sup>41</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, al-Syatibi mengatakan bahwa maqasid al-syariah dalam arti kemaslahatan terdapat dalam aspek-aspek hukum secara keseluruhan. Artinya, apabila terdapat permasalahan-permasalahan dapat dianalisa melalui maqashid al-Syariah yang dilihat dari ruh syariat dan tujuan umum dari agama islam.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Asafri, Jaya Bakti, *Konsep Maqasid Syariah Menurut Al-Syatibi*, ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1996), 61

<sup>42</sup> *Ibid.*, 68



## b) Pembagian Maqasid Al-Syariah

Kemaslahatan dalam taktif tuhan dapat berwujud dalam dua bentuk: pertama dalam bentuk hakki, yakni manfaat langsung dalam arti kausalitas. Kedua, dalam bentuk yang merupakan sebab yang membawa kepada kemaslahatan. Kemaslahatan itu, oleh al-syatibi dilihat dari (dua) sudut pandang. Dua sudut pandang itu adalah :

- (a) Maqashid *al-syari'* (tujuan tuhan)
- (b) Maqasid *al-mukallaf* (tujuan mukallaf).

Dalam rangka pembagian maqasid al-syari'ah, aspek pertama sebagai aspek inti menjadi fokus analisis, sebab, aspek pertama berkaitan dengan hakikat pemberlakuan syari'at oleh tuhan. Hakikat atau tujuan awal pemberlakuan syariat adalah untuk kemaslahatan umat. Kemaslahatan itu dapat diwujudkan apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dapat dipelihara, kelima unsur pokok itu, kata al-Syatibi adalah agama, jiwa, keturunan, akal dan harta. Dalam usaha mewujudkan dan memelihara lima unsur pokok itu, ia membagi kepada tiga tingkat maqashid atau tujuan syariah, yaitu,:

- a. Maqashid al-Daruriyat
- b. Maqashid al-Hijiyat, dan

c. Maqashid al-Tahsiniyat.<sup>43</sup>

Kedua, pelaku hukum islam (manusia) yakni mencapai kehidupan yang bahagia dan sejahtera, yaitu dengan cara mengambil manfaat, menolak atau mencegah dan melindungi. Hak-hak yang diberikan oleh islam terhadap tenaga kerja yang berupa jaminan keamanan adalah bentuk perlindungan secara konseptual yang sangat urgen. Adapun yang dijadikan tolak ukur untuk menentukan baik buruknya (manfaat dan mafsadatnya) sesuatu yang dilakukan dan yang menjadi tujuan pokok pembinaan hukum itu adalah apa yang menjadi kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia. Tuntutan kebutuhan bagi kehidupan manusia itu bertingkat-tingkat. Secara berurutan, peringkat kebutuhan itu adalah primer, sekunder, dan tersier.

(a). kebutuhan primer/dharuri

Kebutuhan tingkat “primer” adalah sesuatu yang harus ada untuk keberadaan manusia atau tidak sempurna kehidupan manusia tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang bersifat primer ini dalam ushul fiqh disebut tingkat *dharuri* ada lima hal yang harus ada pada manusia sebagai ciri atau kelengkapan kehidupan manusia . secara berurutan, peringkatnya adalah agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan(harga diri), kelima hal tersebut disebut “dharuriyat yang lima”.

---

<sup>43</sup> Ibid.,72

## (b) Kebutuhan sekunder/hijiyat

Tujuan tingkat "sekunder" bagi kehidupan manusia ialah sesuatu yang dibutuhkan bagi kehidupan manusia, tetapi tidak mencakup tingkat *dharuri*. Seandainya kebutuhan itu tidak terpenuhi dalam kehidupan manusia, tidak akan meniadakan atau merusak kehidupan itu sendiri. Meskipun tidak sampai akan merusak kehidupan, namun keberadaannya dibutuhkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan. Tujuan penetapan hukum syara' dalam bentuk ini disebut tingkat hijiyat. Tujuan hijiyat dan segi penetapan hukumnya dikelompokkan pada tiga kelompok :

1. Hal yang disuruh syara' melakukannya untuk melaksanakan kewajiban syara' secara baik. Hal ini disebut *muqadimah wajib* misalnya mendirikan sekolah dalam hubungannya dengan menuntut ilmu untuk meningkatkan kualitas akal.
2. Hal yang dilarang syara' melakukannya untuk menghindarkan secara tidak langsung pelanggaran pada salah satu unsur yang *dharuri*. Perbuatan zina berada pada larangan tingkat *dharuri*. Namun segala perbuatan yang menjurus kepada perbuatan zina itu dilarang untuk menutup pintu bagi terlaksananya larangan zina yang *dharuri* itu.
3. Segala bentuk kemudahan yang berbentuk *rukshah* (kemudahan) yang memberikan kelapangan dalam kehidupan manusia.

(c) Kebutuhan tersier/Takhsiniyat

Tujuan tingkat “tersier” adalah sesuatu yang sebaiknya ada untuk memperindah kehidupan. Tanpa terpenuhinya kebutuhan tersier, kehidupan tidak akan rusak dan juga tidak akan menimbulkan kesulitan. Keberadaanya dikehendaki untuk kemuliaan akhlak dan kebaikan tata tertib pergaulan. Tujuan dalam tingkat ini disebut “*takhsiniyat*”. Tujuan *takhsiniyat* ini menurut asalnya tidak menimbulkan hukum wajib pada perbuatan yang disuruh dan tidak menimbulkan hukum haram pada yang dilarang sebagaimana yang berlaku pada dua tingkat lainnya (*dharuri dan hijiyat*). Segala usaha untuk memenuhi kebutuhan *takhsini* ini menimbulkan hukum “*sunnah*”, dan perbuatan yang mengabaikan kebutuhan *takhsini* menimbulkan hukum “*makruh*”.

c. Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan dalam Hukum Islam

a) Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi tenaga kerja perempuan (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada jam tersebut wajib.

1. Dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan di bawah umur 18 tahun. Sebagaimana yang dijelaskan di dalam Dalam QS. Thaha ayat 132, Allah SWT berfirman:

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ ۗ

وَالْعَقِبَةُ لِلتَّقْوَى ۝

Artinya: “Dan perintahkanlah kepada keluargamu mendirikan shalat dan bersabarlah kamu dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta rezeki kepadamu, kamilah yang memberi rezeki kepadamu, dan akibat (yang baik) itu adalah orang-orang yang bertakwa”<sup>44</sup>

2. Dilarang mempekerjakan perempuan yang sedang hamil antara

pukul 23.00-07.00, dan sudah di jelaskan di dalam al qur’an QS

Al-Ahqaaf: 15 yaitu :

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ  
 كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ  
 أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ  
 عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي  
 ۗ إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ۝

Artinya :” Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan, sehingga apabila Dia telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa: "Ya Tuhanku, tunjukilah aku untuk mensyukuri nikmat Engkau yang telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku dan supaya aku dapat berbuat amal yang saleh yang Engkau ridhai; berilah kebaikan kepadaku dengan (memberi kebaikan) kepada anak cucuku. Sesungguhnya aku bertaubat kepada Engkau dan

<sup>44</sup> QS. Thaahaa, 20 : 132, hal 492

*Sesungguhnya aku Termasuk orang-orang yang berserah diri".<sup>45</sup>*

### 3. Hak untuk mendapatkan makanan dan minuman bergizi

Karena pentingnya hal tersebut sehingga diatur dalam hadis yaitu :

و ان ابي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه و سلم ( للمملوك طعامه و كسوته, ولا يكلف من اعمل الا ما يطيق )

رواه مسلم

Artinya: “dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda “hamba yang dimiliki wajib diberi makanan, pakaian dan tidak di bebani pekerjaan kecuali yang ia mampu”.<sup>46</sup>

### 4. Hak untuk mendapatkan kesusilaan dan keamanan selama bekerja, Dalam Al-Qur’an QS. Al-Maidah ayat 2 yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَأَتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۝

Artinya: “ dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> QS, Al-Ahqaaf, 46: 15

<sup>46</sup> Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram Min Addilat Al-Ahkam*, terj Abdul Rosyad Siddid; Terjemah lengkap Bulughul maram( Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008 ), 202

<sup>47</sup> QS Al-Maidah, 5 : 2

## 5. Hak mendapatkan upah

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 85 yang berbunyi:

فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا  
تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ  
كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

*Artinya: maka sempurkanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya.*<sup>48</sup>

## 6. Hak mendapatkan cuti haid

Tidak hanya perlindungan terhadap jiwa yang diatur dalam hukum islam, akan tetapi secara khusus perlindungan terhadap buruh perempuan yang sedang dalam masa haid, sudah diatur dalam hukum islam. Perusahaan yang baik akan memberikan waktu istirahat atau cuti haid kepada pekerjanya, sebab dalam ajaran islam banyak yang menerangkan tentang haid: QS.Al-Baqarah(2) 222:

<sup>48</sup> QS Al-A'raf 85 : 235

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ قُلْ هُوَ أَذَىٰ فَأَعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي  
 الْمَحِيضِ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهَرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ  
 مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ



Artinya : “mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri[137] dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci[138]. apabila mereka telah Suci, Maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri”.<sup>49</sup>

IAIN JEMBER

<sup>49</sup> QS Al-Baqarah, 2: 222



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif. Kirk dan Miller (1986 : 9) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.(moeleong) Pendekatan ini dilakukan karena peneliti ingin memperoleh gambaran yang lengkap dari permasalahan yang dirumuskan dengan memfokuskan pada proses dan pencarian makna dibalik fenomena yang muncul dalam penelitian, dengan harapan agar informasi yang dikaji lebih bersifat komprehensif, mendalam, alamiah dan apa adanya.<sup>50</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi.

Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.<sup>51</sup>Peneliti menggunakan jenis penelitian empiris

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *metodolgi penelitian kuantitatif kualitatif kombinasi* ( Bandung : ALFABETA BANDUNG, 2010)

<sup>51</sup> Bambang sunggono, *metodolgi penelitian hukum* ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 43

dikarenakan peneliti ingin mengetahui pelaksanaan sebuah aturan yakni Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui implementasi Undang-Undang tersebut di Java Sunrise Café.

## **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, lokasi merupakan salah satu instrumen yang cukup penting sifatnya. Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan.<sup>52</sup> Penelitian ini dilakukan di Java Sunrise Café Jl. Moh Husni Thamrin Banyuwangi. Peneliti memilih lokasi ini berdasarkan masalah yang terjadi telah peneliti paparkan pada latar belakang di atas.

## **C. Subyek Penelitian**

Subyek data dalam penelitian adalah sumber dari mana data dapat diperoleh. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sumber data adalah beberapa sumber atau informan yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.<sup>53</sup>

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

### **a. Data primer**

Data primer adalah informan yang merupakan sumber untuk memperoleh data dari lokasi penelitian yang berupa jawaban-jawaban

---

<sup>52</sup> Edisi Revisi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 74

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* ( Jakarta : Rineka Cipta, 2006) 129

dari pertanyaan kepada mereka. Informan yang di maksud adalah para pekerja yang ada di Java Sunrise Café.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data pendukung yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal foto atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang di bahas, yang mana data tersebut tersebut menjadi pelengkap agar dapat dikorelasikan dengan data primer.

Dalam penelitian ini, data sekunder yang dibutuhkan adalah berupa bahan hukum meliputi :

- 1) Undang-undang Dasar 1945
- 2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa
- 3) Peraturan Mentri Tenaga Kerja No 8 Per-04/Men/1989 tentang syarat-syarat kerja malam dan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 224/Men/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan anatar pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. semua peraturan tersebut jelas memberikan perlindungan kepada perempuan

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam kegiatan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. <sup>54</sup>Teknik pengumpulan data itu digunakan untuk mendapatkan kebenaran yang terjadi atau terdapat pada subyek penelitian atau sumber data yang diperoleh oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, seperti : observasi, wawancara dan dokumentasi yang mana proses-proses tersebut memiliki peran penting untuk mendapatkan informasi yang benar. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah :

a. Observasi

Menurut nasution (1988) menyebutkan bahwa, observasi adalah;ah dasar semua ilmu pengetahuan. Marshal (1955) menyatakan bahwa “through observation the researcher learn about behavior”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Safinah faisal (1990) mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (participant observation), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (over observation dan covert observation), dan observasi yang tak berstruktur (unstructured observation). Selanjutnya spradley, dalam susan stainback(1988) membagi observasi berpartisipasi menjadi empat, yaitu passive participation, moderate

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Metode )* ( Bandung: Alfabeta, 2014), 308

participation, active participation, dan complete participation. Untuk memudahkan pemahaman tentang bermacam-macam observasi.<sup>55</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian observasi partisipatif adalah peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.<sup>56</sup>

#### b. Interview/Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>57</sup> Wawancara dilakukan peneliti terhadap tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di java sunrise café.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.<sup>58</sup> dengan metode dokumentasi ini diharapkan dapat menjadikan tambahan untuk melengkapi penelitian. Adapun dokumentasi yang digunakan berupa buku, catatan, hasil rekaman

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D* ( Bandung : ALFABETA BANDUNG, 2014)

<sup>56</sup> Ibid,

<sup>57</sup> Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ( Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA, 2014) 186

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ( Suatu Pendekatan Praktik*, ED. Rev., cet 14 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) 274

wawancara, foto, buku-buku, jurnal website resmi tentang penelitian ini dan dokumen lain yang terkait.

## **E. Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif analisis data merupakan proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian peneliti melakukan analisis atau pengolahan data, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.

Teknik analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yang di kemukakan oleh miles dan huberman (1992) mencakup tiga kegiatan yang bersamaan.<sup>59</sup>

### **a. Reduksi data**

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian dan pentranformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian dilakukan.

### **b. Penyajian data**

Penyajian data kualitatif dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif. Memahami data akan lebih mudah setelah adanya penyajian data sehingga mempermudah peneliti memahami apa yang terjadi.

---

<sup>59</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* ( Jakarta : Rineka Cipta, 2008 ) 209-210

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan penemuan baru yang sebelumnya belum ada. Kesimpulan harus dapat memberikan jawaban atas fokus penelitian, dan juga harus dapat menghasilkan temuan baru. Temuan dapat berupa deskripsi tentang suatu obyek atau fenomena yang sebelumnya masih samar, setelah diteliti menjadi jelas.

**F. Keabsahan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menguji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Hal ini dapat dicapai dengan jalan sebagai berikut:<sup>60</sup>

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

---

<sup>60</sup> Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ( Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA, 2014) 330

## G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahap-tahap penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap penyelesaiannya. Berikut penjelasannya.

1. Tahap pra lapangan
  - a. Menyusun rencana penelitian
  - b. Memilih lapangan
  - c. Mengurus perizinan
  - d. Memilih dan memanfaatkan informan
  - e. Menyusun proposal penelitian
2. Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini peneliti mengadakan observasi dengan melibatkan beberapa informan untuk memperoleh data. Yaitu kepada pengusaha di java sunrise café.

3. Tahap penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah di analisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yang berlaku di institute Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

Café Java Sunrise Café terletak di Jl. Moh. Husni Thamrin Banyuwangi,. Café Java Sunrise Café adalah sebuah tempat nongkrongnya para remaja yang menyediakan berbagai minuman dan makanan ringan yang dilengkapi dengan music, wifi dan tempat yang nyaman, sehingga para remaja tersebut betah berlama-lama untuk menghabiskan waktu di tempat tersebut.

Dalam sejarahnya Café ini didirikan pada tahun 2015 oleh bapak Dandy Bramanta. Dan semua tanggung jawab café ini di pegang oleh bapak dandy sendiri. Java Sunrise Café mempunyai pekerja/buruh berjumlah 11 orang, yang terdiri dari 3 (tiga) pekerja perempuan, dan 8 (enam) pekerja laki-laki. Dari ke 3 pekerja/buruh perempuan diantaranya berusia 18-30 tahun dan masih produktif.

Jumlah pekerja/buruh perempuan tersebut dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing yang terdiri dari kasir, asisten bartender dan waiter

##### **a. Tugas dan kewajiban kasir**

- 1) Bertanggung jawab atas keuangan
- 2) Menyiapkan bill untuk diberikan kepada tamu
- 3) Memahami jenis-jenis pembayaran yang akan dilakukan oleh tamu.
- 4) Membuat laporan pendapatan pada saat penutupan setiap harinya.
- 5) Membantu waitrees melayani para tamu.

- 6) Bertanggung jawab penuh apabila terjadi kesalahan dalam penghitungan uang kas.
  - 7) Melakukan program kebersihan dari area kerja setiap harinya
  - 8) Mengerti dan memahami setiap minuman yang dijual
  - 9) Memahami dan melaksanakan standar operating procedure dalam melaksanakan servis kepada tamu.
- b. Tugas dan kewajiban waiter
- 1) Melaksanakan *mise en place*
  - 2) Memahami dan melaksanakan *standar operating procedure* dalam melaksanakan servis kepada tamu
  - 3) Melakukan program kebersihan dari area kerja setiap harinya
  - 4) Mengerti dan memahami setiap makanan dan minuman yang dijual
  - 5) Memberikan menu kepada tamu menggunakan kemampuan dalam menyarankan jenis makanan dan minuman serta menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan menu untuk mencapai tingkat penjualan yang maksimal
  - 6) Minuman yang disajikan harus disajikan tidak lebih dari 5 menit sejak tamu tersebut memesan.
  - 7) Makanan pembuka yang dipesan harus disajikan tidak lebih dari 15 menit sejak tamu tersebut memesan.
  - 8) Makanan utama yang dipesan harus disajikan tidak lebih dari 20 menit sejak tamu tersebut memesan.

- 9) Memastikan pantry dalam keadaan bersih serta *guest supplies*, seperti tissue, tusuk gigi dan lain-lain selalu dalam keadaan siap sedia.
- c. Tugas dan kewajiban asisten bartender
- 1) Melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh supervisor
  - 2) Memahami menu minuman yang dijual
  - 3) Melaksanakan *mice en place*
  - 4) Memahami dan melaksanakan standar operating procedure dalam pembuatan minuman untuk mencapai service yang berkualitas.
  - 5) Melakukan program kebersihan dari area kerja setiap harinya.

## **B. Penyajian Data Dan Analisis**

Penyajian data dan analisis memuat tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan seperti bab tiga. Uraian ini terdiri dari deskripsi data yang dipaparkan sesuai fokus penelitian. Hasil analisis data merupakan temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk pola, tema, kecenderungan, dan motif yang muncul dari data. Disamping itu, temuan data berupa penyajian kategori, sistem, klasifikasi dan tipologi. Penyajian data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, penyajian data didasarkan pada fokus penelitian, yaitu : 1). Bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café menurut ketentuan dalam peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003 ?, 2) Bagaimana bentuk pertanggung jawaban pengusaha terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Café? 3).

Bagaimana perlindungan hukum terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di java sunrise di tinjau dari hukum islam?.

**1. Bagaimana pelaksanaan Hak-hak tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café menurut peraturan perundang-undangan Nomor 13 tahun 2003?**

Setiap orang memiliki hak, tidak terkecuali tenaga kerja juga memiliki hak. Namun untuk mendapatkan hak tersebut, tenaga kerja harus memenuhi kewajibannya sebagai tenaga kerja terlebih dahulu”tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa adanya hak”.

Resiko kerja pada malam hari lebih besar dari pada kerja pada siang hari, terlebih pekerjaan pada malam hari tersebut dilakukan oleh perempuan. Perempuan. dalam hal ini tidak bisa disamakan oleh laki-laki, karena resiko pekerjaannya lebih besar dan berlipat ganda. Maka dari itu perempuan sudah sepatutnya mendapatkan perlindungan lebih jika dipekerjakan malam hari. Pada bab X Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah diatur mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan dari tenaga kerja. Khususnya merujuk pada pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Pasal 76 ayat (1) mengatur bahwa Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23-00-07.00

Menurut hasil wawancara oleh saudari Eka yang bertempat tinggal di banyuwangi, Pendidikan terakhir SMA, usia sekarang 23 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“ saya bekerja di Java Sunrise Café sudah dapat 1 tahun, saya bekerja disini karena kemauan saya sendiri dan pernah bekerja sebelumnya, disini tidak ada pekerja perempuan yang dibawah umur 18 tahun”<sup>61</sup>

Selanjutnya menurut vita litya yang bertempat tinggal di banyuwangi, pendidikan terakhir SMK, usia sekarang 19 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“di café ini tidak ada pekerja perempuan yang umurnya di bawah 18 tahun, dan saya bekerja di café ini masih berjalan 2 bulan, masih dalam masa training, saya bekerja disini karena kemauan saya sendiri dan sudah memiliki pengalaman kerja”.<sup>62</sup>

Pernyataan lain mengenai pekerja perempuan juga disampaikan oleh putri rahayu, yang bertempat tinggal di ketapang banyuwangi, pendidikan terakhir S1, usia sekarang 30 tahun. Dan sudah mempunyai anak 1.

“saya sendiri bekerja di Java Sunrise Café sudah 4 tahun, saya bekerja di café ini karena untuk kebutuhan saya dan anak saya, karena saya seorang single parent. Java Sunrise Café ini tidak mempekerjakan pekerja perempuan yang umurnya di bawah 18 tahun”.<sup>63</sup>

Dengan penjelasan hasil wawancara diatas bahwasanya pihak café tidak mempekerjakan pekerja perempuan yang umurnya di bawah 18 tahun.

<sup>61</sup> Eka , wawancara, café, 24 Agustus 2017

<sup>62</sup> Vita, wawancara, café, 24 Agustus 2017

<sup>63</sup> Putri, wawancara, café, 24 Agustus 2017

- b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Eka yang bertempat tinggal di banyuwangi, Pendidikan terakhir SMA, usia sekarang 23 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa:

“kalau pekerja hamil disini tidak ada mbk, soalnya kalau orang hamil kan harus menjaga kesehatannya sedangkan pekerja di café ini harus bekerja sampai larut malam mbk”<sup>64</sup>

Sama halnya dengan vita seorang pekerja perempuan juga mengungkapkan bahwa:

“selama saya disini tidak ada pekerja yang sedang hamil mbk, karena pihak café tidak memperkerjakan pekerja yang hamil mbk, soalnya pulang kerjanya sampai larut malam takut mengganggu kesehatannya”<sup>65</sup>

Pernyataan lain mengenai pekerja perempuan di sampaikan oleh mbk putri juga sebagai pekerja perempuan di café tersebut :

“disini tidak ada pekerja perempuan yang sedang hamil, meskipun pekerja perempuan tersebut sedang hamil, dari pihak pengusaha diberikan kesempatan cuti”<sup>66</sup>

Dengan penjelasan dari hasil wawancara penelitian bahwasannya di café ini tidak ada pekerja yang sedang hamil, namun ketika pekerja perempuan sedang hamil, pihak café (pengusaha ) memberikan cuti terhadap pekerja perempuan tersebut.

<sup>64</sup> Eka , wawancara, café, 24 Agustus 2017

<sup>65</sup> Vita, wawancara, café, 24 Agustus 2017

<sup>66</sup> Putri, wawancara, café, 24 Agustus 2017

- c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00-0700 wajib :
- a). memberi makanan dan minuman bergizi
  - b). menjaga kesusilaan dan kewanitaan selama di tempat kerja.

Menurut Eka yang bertempat tinggal di banyuwangi, Pendidikan terakhir SMA, usia sekarang 23 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“Mengenai makanan dan minuman bergizi, di café ini memberikan jatah makanan khusus untuk semua pekerja, dan ketika kita bosan dengan makanan yang diberikan oleh café, kita boleh makan di luar, itu pun dengan uang yang diberikan oleh café, karena kan ada uang belanja. Selama saya bekerja disini saya merasa aman, disini ada juga keamanan (security) selama kami bekerja.<sup>67</sup>

Selanjutnya wawancara ke saudari vita lidya yang bertempat tinggal di banyuwangi, pendidikan terakhir SMK, usia sekarang 19 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“café ini memberikan makanan khusus untuk pekerja, ketika kita bosan dengan makanan yang di masak oleh chef kita boleh makan diluar, uangnya pun dari sini, kan disini ada uang belanjanya kita tinggal minta. Selama saya kerja disini saya merasa aman, tidak ada kejadian yang tidak diinginkan, di tempat ini pun disediakan (security) yang menjaga kami selama bekerja”.<sup>68</sup>

Selanjutnya Menurut putri rahayu, yang bertempat tinggal di ketapang banyuwangi, pendidikan terakhir S1, usia sekarang 30 tahun. Dan sudah mempunyai anak 1.

“tempat ini makannya sudah ditanggung dan memang disediakan khusus untuk pekerja, misalkan kita bosan dengan makanannya, kita boleh makan di luar café, uangnya pun dari sini, karena disini ada uang belanja. Masalah keamanan di café ini selama kami

<sup>67</sup> Eka, wawancara,café, 5 September 2017

<sup>68</sup> Vita, wawancara, café, 5 September 2017

bekerja kami merasa aman, café pun menyediakan (security) saat kami bekerja”.<sup>69</sup>

Kesimpulan dari informan tersebut adalah bahwasannya café tersebut sudah memberikan makanan dan minuman bergizi saat bekerja. Selama bekerja pun ada keamanan yang berjaga (security).

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

Selanjutnya Menurut Eka yang bertempat tinggal di banyuwangi, Pendidikan terakhir SMA, usia sekarang 23 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“aturan jam kerja di tempat ini mulai jam 10.00-15.00, shift malam mulai jam 15.00-12.00 lebih. Di tempat ini tidak disediakan fasilitas antar jemput dari pengusahanya dan ketika pulang kerja tenaga kerja perempuannya menggunakan kendaraan sendiri”.<sup>70</sup>

Wawancara selanjutnya vita lidya yang bertempat tinggal di banyuwangi, pendidikan terakhir SMK, usia sekarang 19 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“Di tempat ini jam kerjanya 10.00-15.00, shift malam mulai jam 15.00-12.00 lebih. Di tempat ini ketika pulang kerja menggunakan kendaraan sendiri dan tidak ada fasilitas antar jemput dari café tersebut”.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Putri, wawancara, café, 5 september 2017

<sup>70</sup> Eka , wawancara, café, 25 Agustus 2017

<sup>71</sup> Vita, wawancara, café, 25 Agustus 2017



Selanjutnya Menurut putri rahayu, yang bertempat tinggal di ketapang banyuwangi, pendidikan terakhir S1, usia sekarang 30 tahun. Dan sudah mempunyai anak 1.

“Jam kerja di café ini mulai jam 10.00-15.00, shift malam mulai jam 15.00-12.00 lebih. Ketika pulang bekerja menggunakan kendaraan sendiri, tidak ada fasilitas antar jemput dari café tersebut”<sup>72</sup>

Kesimpulan dari ketiga informan tersebut bahwasannya pihak dari pengusaha (café ) tidak menyediakan fasilitas antar jemput. Dan para pekerja pulang dengan menggunakan kendaraan pribadi.

e. Perlindungan cuti haid

Selanjutnya Menurut Eka yang bertempat tinggal di banyuwangi, Pendidikan terakhir SMA, usia sekarang 23 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“ketika kita sedang sakit (haid) terus bilang ke atasan, kita diberikan cuti untuk libur dan itu di bilang mengambil jatah libur, karena disini kita dikasih jatah libur 4 kali dalam satu (1) bulan”<sup>73</sup>.

Wawancara selanjutnya vita lidya yang bertempat tinggal di banyuwangi, pendidikan terakhir SMK, usia sekarang 19 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“misalkan kita sedang sakit perut (haid) dan kita tidak bisa masuk, maka ownernya memberikan cuti libur untuk kita.

<sup>72</sup> Putri, wawancara, café 25 agustus 2017

<sup>73</sup> Eka , wawancara, café 5 September 2017

Karena disini kita mendapatkan jatah libur 4 kali dalam satu (1) bulan”.<sup>74</sup>

Selanjutnya Menurut putri rahayu, yang bertempat tinggal di ketapang banyuwangi, pendidikan terakhir S1, usia sekarang 30 tahun.

Dan sudah mempunyai anak 1.

“ pengusaha memberikan cuti kepada kita ketika sedang sakit (haid), dengan syarat kita bilang kepada atasan. Karena dalam satu bulan kita mendapatkan jatah libur 4 kali”.<sup>75</sup>

Kesimpulan dari ketiga informan tersebut bahwasannya pihak pengusaha memberikan cuti haid kepada tenaga kerja perempuan.

#### f. Perlindungan upah

Selanjutnya Menurut Eka yang bertempat tinggal di banyuwangi, Pendidikan terakhir SMA, usia sekarang 23 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“Berbicara mengenai upah, disini gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan itu berbeda mbk, tergantung dengan skill dan tanggung jawab.”.<sup>76</sup>

Wawancara selanjutnya vita lidya yang bertempat tinggal di banyuwangi, pendidikan terakhir SMK, usia sekarang 19 tahun dan belum menikah mengatakan bahwa :

“disini gaji antara pekerja cewek dan cowok itu berbeda mbk, karena disini di lihat dari skill dan tanggung jawabnya, ya misalkan saya sebagai waiter 900.000, bagian kasir 1.000.000”.<sup>77</sup>

<sup>74</sup> vita, wawancara, café 5 september 2017

<sup>75</sup> Putri, wawancara, café 5 september 2017

<sup>76</sup> Eka , wawancara, café 5 september 2017

<sup>77</sup> vita, wawancara, café 5 september 2017

Selanjutnya Menurut putri rahayu, yang bertempat tinggal di ketapang banyuwangi, pendidikan terakhir S1, usia sekarang 30 tahun.

Dan sudah mempunyai anak 1.

“mengenai gaji di café ini tidak sama antara pekerja laki-laki dan perempuan, karena besar gaji di lihat dari skill dan tanggung jawabnya saat bekerja”.

Kesimpulan dari ketiga pernyataan bahwasannya, pengusaha belum memberikan gajinya sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional).

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Java Sunrise Café masih belum sepenuhnya melaksanakan seperti apa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, upah belum sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional), tidak ada fasilitas antar jemput untuk tenaga kerja perempuan dari pengusaha.

Hal ini sangat disayangkan karena ternyata sebagai pengusaha tidak pernah memandang serius tentang hak-hak yang harus diberikan kepada tenaga kerja perempuan. keselamatan pekerja perempuan ketika mereka pulang bekerja sebab keselamatan mereka saat pulang kerja sangatlah penting dan telah diatur di dalam Undang-undang.

Terkait dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Java Sunrise Café itu telah mentaati peraturan tersebut diantaranya, tidak ada pekerja di bawah umur 18 tahun, kemudian tidak adanya pekerja perempuan dalam keadaan hamil yang

dapat membahayakan kandungannya, memberikan makanan dan minuman bergizi saat bekerja, ada security yang menjaga saat bekerja, dan diberikan hak cuti haid untuk tenaga kerja perempuan.

## **2. Bagaimana tanggung jawab pengusaha terkait pekerja perempuan yang pulang kerja di malam hari.**

Di dalam pasal 76 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwasannya pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di atas pukul 23.00 sampai dengan 05.00 pagi, pengusaha wajib Menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh mbk Eka bahwasannya:

“pengusaha tidak menyediakan fasilitas khusus untuk tenaga kerja perempuan, ketika mereka pulang bekerja pun menggunakan kendaraan sendiri, tidak ada fasilitas yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan, tetapi ketika ada kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan, perampokan, itu tanggung jawab dari pengusahanya”.<sup>78</sup>

Selanjutnya pernyataan dari mbak vita litya salah satu pekerja perempuan.

“untuk tenaga kerja perempuan ketika pulang bekerja menggunakan kendaraan sendiri, karena pengusaha tidak memberikan fasilitas secara khusus kepada tenaga kerja perempuan tersebut, tetapi ketika ada kejadian yang tidak diinginkan itu terjadi seperti kecelakaan, perampokan itu tanggung jawab dari pengusaha”.<sup>79</sup>

Sebagaimana diungkapkan saudari putri bahwasannya :

<sup>78</sup> Eka , wawancara, café 5 september 2017

<sup>79</sup> Vita, wawancara, café 5 september 2017

“ketika saya pulang kerja, saya pulang sendiri dan menggunakan kendaraan sendiri, karena pihak pengusaha tidak menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan mbk, misalkan ada kejadian diluar keinginan kita itu merupakan tanggung jawab dari pengusaha.”<sup>80</sup>

Dari hasil wawancara di atas disimpulkan bahwa di Java Sunrise Café pengusaha tidak memberikan fasilitas antar jemput untuk tenaga kerja perempuan, mereka ketika pulang bekerja menggunakan kendaraan sendiri. Tetapi ketika ada kejadian yang tidak diinginkan terjadi kepada tenaga kerja perempuan tersebut itu termasuk tanggung jawab dari pihak pengusaha.

### **3. Bagaimana Perlindungan Hukum terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Café ditinjau dari hukum islam ?**

Hukum islam telah mengatur mengenai hak-hak perempuan yang bekerja pada malam hari. Al-Qur'an dan hadis telah memberikan pandangan terhadap keberadaan dan kedudukan perempuan.<sup>81</sup> Islam sangat memberikan kesempatan kepada perempuan untuk mengembangkan dirinya sebagai sumber daya manusia di tengah-tengah masyarakat dan telah secara jelas mengajarkan adanya persamaan antara manusia dan laki-laki dan perempuan maupun antar bangsa, suku dan keturunan yang membedakan mereka terutama adalah tingkat

<sup>80</sup> putri, wawancara, café 5 september 2017

<sup>81</sup> Nasaruddin Umar, *Prespektif Gender Dalam Islam. Jurnal Pemikiran Islam Paradigma*, <http://www.media.isnet.org/islam/paramadina/jurnal/jender3.html> (06 september 2017)

ketaqwaannya.<sup>82</sup> Perempuan yang bekerja di luar rumah seharusnya mendapatkan izin dari orangtua atau suaminya jika dia telah menikah dan berkeluarga, namun kebanyakan dari mereka bekerja karena kemauannya sendiri untuk mencari pengalaman dan juga mencari nafkah banyak yang tidak memberitahu orang tua ketika dia bekerja. Mungkin alasan mereka tidak memberitahu orang tua karena tidak ingin orang tua cemas dengan adanya pekerjaan yang dilakukan hingga larut malam tersebut. Adapun beberapa ayat dan hadist juga menjelaskan tentang perlindungan hukum pekerja dalam pasal 76, 81, Undang-undang ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Dilarang mempekerjakan perempuan Usia kurang dari 18 tahun

Hukum islam tidak membahas dengan jelas apa yang telah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Pada larangan usia seorang bekerja, hanya membahas tentang usia kematangan seseorang yang sudah bisa membedakan antara yang baik dan benar sehingga sudah diperbolehkan untuk bekerja. Dalam QS. Thahaa ayat 132, Allah SWT berfirman:

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ  
لِلتَّقْوَى ﴿١٣٢﴾

*Artinya: dan perintahkanlah kepada keluargamu mendirikan shalat dan bersabarlah kamu dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta*

<sup>82</sup> QS Al-Hujurat, 49 : 13

*rezeki kepadamu, kamilah yang memberi rezeki kepadamu, dan akibat (yang baik) itu adalah orang-orang yang bertakwa.*<sup>83</sup>

Ayat ini kita diperintahkan supaya mendidik keluarga kita dan mengarahkannya ke jalan yang benar, dan supaya bersabar menyuruh keluarga supaya melaksanakan shalat, sehingga menjadi keluarga yang selalu mendirikan shalat dan taat kepada Allah dan rasulnya. Di dalam hadis disebutkan bahwa kita supaya menyuruh anak-anak kita melaksanakan shalat sejak umur 7 tahun, kemudian setelah umur 10 tahun, apabila mereka tidak melaksanakan shalat, maka orang tua harus memberikan sanksi, agar anak terbiasa melaksanakan shalat sejak kecil.

Untuk mengetahui dengan tepat sampai dimana daya pikir seseorang telah berkembang pada tiap tahap perkembangannya adalah hal yang sulit. Tetapi untuk tujuan hukum, ahli hukum Islam mengatakan bahwa tidak tepat apabila kita menyamaratakan perlakuan terhadap orang dalam kelompok usia yang berbeda, berpijak pada prinsip tersebut, ahli hukum mencari putusannya berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Mereka juga belajar memahami perkembangan manusia pada tahap-tahap yang berbeda. Ahli-ahli hukum batasan bahwa usia tujuh tahun adalah usia kematangan.

عن عمر و بن شعيب عن ابيه عن جده قال : قال رسول الله ص مروا اولاد

اكم بالصلاة وهم ابنا سبعة سنين, واضربوهم عليها وهم ابنا عشر. و فرقو

بينهم في المضاجع. ابو داود حديث حسن

<sup>83</sup> QS thahaa, 20: 132

*Artinya: “Dari ‘Amar bin Syu’ab dar ayahnya dari kakeknya, ia berkata: Rasulullah bersabda, “suruh anak-anakmu melaksanakan shalat ketika mereka umur tujuh tahun dan pukullah mereka karena meninggalkan shalat itu jika berumur sepuluh tahun dan pisahkanlah tempat tidur mereka.”. (HR. Abu Dawud) juz 1, hal 133, no 495)<sup>84</sup>*

Pada ayat diatas tidak diberikan batasan usia seseorang bekerja, dimana seseorang dapat bekerja jika usia telah mencapai kematangan yaitu saat baligh (tamyiz). Secara umum usia seseorang dibolehkan bekerja yaitu ketika sudah berumur lebih dari 18 tahun karena seseorang yang sudah berusia diatas 18 tahun sudah lepas tanggung jawab orang tua dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sehingga diperbolehkan untuk bekerja dan mencari nafkah sendiri.

- b. Dilarang mempekerjakan perempuan hamil sesuai dengan keterangan dokter

Perempuan yang sedang hamil seharusnya lebih banyak istirahat demi menjaga kesehatan kehamilannya. Namun peraturan yang berlaku perempuan tetap di perbolehkan untuk bekerja sesuai dengan keterangan dokter jika tidak mengganggu kesehatannya.

Pada ayat ini dikatakan bahwa kehamilan merupakan fenomena menakjubkan yang dirasakan oleh perempuan. Mereka merasa senang dan bangga akan kehadiran sang janin di dalamnya. Allah SWT menggambarkan penderitaan kaum wanita ketika mengandung. Melalui firman-Nya, QS Al-Ahqaaf: 15 yaitu :

<sup>84</sup> HR. Abu Dawud, juz 1, No 495, h.133.



وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ  
 وَفَصَلُّهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ  
 أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا  
 تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾

Artinya :” Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan, sehingga apabila Dia telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa: "Ya Tuhanku, tunjukilah aku untuk mensyukuri nikmat Engkau yang telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku dan supaya aku dapat berbuat amal yang saleh yang Engkau ridhai; berilah kebaikan kepadaku dengan (memberi kebaikan) kepada anak cucuku. Sesungguhnya aku bertaubat kepada Engkau dan Sesungguhnya aku Termasuk orang-orang yang berserah diri".<sup>85</sup>

Dengan kondisi tersebut, maka pekerja wanita yang mengandung berhak mendapatkan masa cuti, terutama ketika usia kehamilan berada pada trisemester pertama dan terakhir. Sebab kehamilan merupakan amanat Allah SWT kepada sang wanita, sehingga ia harus berusaha menjaga jaminannya agar tetap sehat dan dilahirkan dengan selamat.

Sebuah temuan penelitian yang diterbitkan di *occupational & Enviromental Medicine* memaparkan terdapat hubungan antara ibu hamil yang bekerja lebih lamamelakukan posisi tubuh yang melakukan kai(berdiri, berjalan jauh, dan sebagainya) dengan kondisi potensi melahirkan bayi dengan ukuran lebih kecil. Disebutkan ibu hamil yang bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu dengan meforsir aktifitas kaki,

<sup>85</sup> QS. Al-Ahqaaf, 15 : 26

seperti teller bank, mengajar dan sebagainya memiliki potensi melahirkan bayi dengan ukuran lingkaran kepala rata-rata 1cm lebih kecil dari ukuran rata-rata normal. Ditemukan wanita yang bekerja lebih dari 40 jam kerja dalam seminggu memiliki ukuran bayi yang lebih kecil dibandingkan wanita yang bekerja kurang dari 25 jam kerja dalam sepekan. Disarankan para ibu hamil yang tengah memasuki usia kehamilan trimester ketiga dan masih bekerja untuk mengubah pola dan gaya kerja yang lebih sesuai dan menyehatkan demi kepentingan ibu dan calon bayi.

Berdasarkan hasil penemuan temuan tersebut seharusnya pekerja maupun pihak pengusaha lebih peka dan tidak mengabaikan apa yang telah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan maupun hukum islam tentang pentingnya menjaga keselamatan dan hak istirahat bagi perempuan yang hamil.

c. Hak untuk mendapatkan makanan dan minuman bergizi

Makanan dan minuman yang bergizi tentunya sangat penting bagi pekerja yang bekerja pada malam hari agar tetap sehat dan semangat dalam bekerja. Karena pentingnya hal tersebut sehingga diatur dalam hadis yaitu :

وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ( للمملو

ك طعامه و كسوته, ولا يكلف من العمل الا ما يطيق) روه مسلم

*Artinya: “dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda “hamba yang dimiliki wajib diberi makanan, pakaian dan tidak di bebani pekerjaan kecuali yang ia mampu. (HR. Muslim)<sup>86</sup>*

Hadist diatas menjelaskan bahwasannya Rasulullah telah memerintahkan kepada para pengusaha/majikan agar memberikan makanan, pakain dan tidak memberikan pekerjaan yang memberatkan pekerja/buruh yang bekerja kepada mereka terutama bagi pekerja perempuan yang kekuatannya dibawah pekerja laki-laki sehingga tidak mungkin untuk melakukan pekerjaan yang berat.

- d. Menjaga kesusilaan dan Keamanan perempuan yang bekerja pada malam hari

Perempuan adalah makhluk yang lemah yang harus mendapatkan perlindungan dimanapun ia berada. Terutama dalam hal keluar rumah pada malam hari. Bekerja hingga larut malam menyebabkan kemanannya terganggu sehingga pihak pengusaha harus lebih mengutamakan keselamatan pekerjanya dengan menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang pulang hingga larut malam.

Dalam Al-Qur'an QS. Al-Maidah ayat 2 yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

*Artinya: “ dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa*

<sup>86</sup> AL-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram Min Adillat Al-Ahkam* (Jakarta: Pustaka Al-Hidayah, 2008) 202

*dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.*<sup>87</sup>

Salah satu bentuk tolong menolong dalam kebaikan adalah saling melindungi kaum wanita agar harta, raga, jiwa/nyawa, serta kehormatan mereka aman dari gangguan orang-orang jahat.

لا تسافر المرأة الا مع ذي محرم

*Artinya:” Tidak boleh seorang wanita bepergian kecuali disertai oleh mahramnya”.*(HR.Bukhori)<sup>88</sup>

لا يحل لامرأة تؤمن بالله واليوم الآخر ان تسافر مسيرة يوم و ليلة ليس معها

حرمة

*Artinya : “Tidak halal bagi seorang wanita yang beriman kepada Allah dan hari akhir bepergian sejarak perjalanan sehari semalam tanpa disertai mahramnya”.*(HR.Bukhori)<sup>89</sup>

Hadist diatas menjelaskan bagaimana seorang perempuan harus menjaga kehormatannya. Karena dikhawatirkan dia ditipu, dipaksa atau karena dia sebagai seorang yang lemah agamanya, lalu terdorong oleh syahwat(hawa nafsunya), dan diapun menjadi sasaran kaum lelaki yang tamak terhadapnya. Oleh sebab itu, jika dia bersama mahramnya, maka mahramnya akan memelihara dan menjaga kehormatannya, serta membelanya jika terjadi tindakan asusila dari pihak lain, dan oleh sebab itu pula seorang yang menjadi mahram dalam perjalanannya, hendaknya seorang yang baligh dan berakal, maka tidak cukup baginya ditemani oleh seorang anak kecil yang belum baligh dan seseorang yang tidak memiliki

<sup>87</sup> QS Al-Maidah, 5 : 2

<sup>88</sup> HR. Imam Bukhari ( Fathul Baari IV/172)

<sup>89</sup> HR. Imam Bukhari ( Fathul Baari IV/172)

akal pikiran. Maksud dari mahram adalah suami wanita itu dan setiap orang yang diharamkan menikahinya dengan pengaharaman yang bersifat selamanya, baik karena hubungan kekerabatan, persusuan atau karena hubungan pernikahan.

e. Hak mendapatkan upah

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 85 yang berbunyi:

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

Artinya: “maka sempurkanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya”.<sup>90</sup>

f. Hak mendapat cuti haid

Tidak hanya perlindungan terhadap jiwa yang diatur dalam hukum islam, akan tetapi secara khusus perlindungan terhadap buruh perempuan yang sedang dalam masa haid, sudah diatur dalam hukum islam. Perusahaan yang baik akan memberikan waktu istirahat atau cuti haid kepada pekerjanya, sebab dalam ajaran islam banyak yang menerangkan tentang haid: QS.Al-Baqarah(2) 222:

<sup>90</sup> QS Al-A'raf, 85 : 8

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ قُلْ هُوَ أَذَىٰ فَاعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهَرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ ﴿٢٢٢﴾

Artinya : “mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri[137] dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci[138]. apabila mereka telah Suci, Maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri.<sup>91</sup>

Dari bunyi ayat diatas tersebut sangat jelas, bahwasannya Allah menyediakan waktu istirahat khusus kepada para perempuan. Oleh sebab itu hendaknya pengusaha juga memberikan waktu istirahat kepada tenaga kerja perempuan yang sedang haid.

Mengenai usia kerja dan larangan bekerja saat hamil sesuai dengan keterangan dokter tidak dijelaskan secara nyata dalam Al-Quran maupun hadist, sedangkan makanan dan juga minuman yang bergizi yang telah diatur di dalam Undang-undang ketenagakerjaan telah diatur juga di dalam hadist untuk memberikan hak tersebut selama bekerja, sama halnya dengan cuti haid dan perlindungan upah itu sudah diatur di dalam ayat Al-Qur'an, namun dari tempat usaha yang saya teliti belum melaksanakan hak-hak tersebut. Seperti halnya dengan kewajiban pengusaha untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi karyawan perempuan karena pulang larut malam belum juga terpenuhi. Pada ayat Al-Qur'an dan hadist tersebut

<sup>91</sup> QS. Al-Baqarah 2: 222

sudah menjelaskan betapa penting dan berharganya seorang perempuan. Maka sudah sepatutnya seorang pengusaha memberikan hak tersebut kepada pekerja perempuan.

### **C. Pembahasan Temuan**

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, maka dalam pembahasan ini akan diungkap perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Café menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003.

#### **1. Bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga kerja perempuan di Java Sunrise Café sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku**

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, bahwasannya di Java Sunrise Café dapat dilihat bahwa pada kenyataannya masih cukup banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja hingga larut malam dan belum mendapatkan hak-hak mereka sepenuhnya. Hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan belum semuanya terpenuhi seperti adanya kewajiban dari pengusaha yang harus memberikan jasa antar jemput jika perempuan berangkat bekerja atau pulang bekerja di atas pukul 23.00 namun hal tersebut belum terpenuhi, sama halnya juga dengan kamar mandi yang belum terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan demi menjaga keamanan selama di tempat kerja.

Upah/gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum regional. Adapun salah satu hak pekerja yang terpenting yaitu kesehatan dan

keselamatan mereka dalam bekerja namun masih ada beberapa tempat kerja yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Jika dilihat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan banyak hak-hak perempuan yang diabaikan oleh pemimpin/pengusaha tempat mereka bekerja, terutama tenaga kerja perempuan yang pulang kerja hingga larut malam yang seharusnya lebih memiliki hak-hak khusus namun kurang diperhatikan. Adapun kewajiban yang harus dilakukan oleh pemimpin/pengusaha kepada perempuan yang berangkat kerja atau pulang kerja diatas pukul 23.00 yang terdapat dalam pasal 76 ayat (1) pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas ) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pasal 76 ayat (1) tersebut sudah terpenuhi dan dilaksanakan oleh tempat kerja tersebut, karena semua tenaga kerja perempuan yang bekerja hingga larut malam berusia diatas 18 tahun. Kemudian dalam pasal 76 ayat (2) pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. dalam hal ini pengusaha/pimpinan sudah melaksanakan antara cuti terhadap pekerja perempuan yaitu saat menstruasi, mengandung, hamil, keguguran, melahirkan, dan menyusui



yaitu dengan memberitahukan kepada pemimpin jika akan mengambil cuti.

Pada pasal 76 ayat (3) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 wajib : a) memberikan makanan dan minuman bergizi ; dan b) menjaga kesulitaan dan keamanan selama di tempat kerja. Untuk makanan dan minuman yang bergizi dilihat dari beberapa jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada informan bahwa hal tersebut sudah di berikan oleh pengusaha mereka mendapatkan hak tersebut.

Pasal 76 ayat ( 4 ) pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, namun kenyataannya di café yang menjadi tempat penelitian tersebut pihak pengusaha/pemimpin tidak memberikan hak tersebut kepada mereka karena kebanyakan mereka berangkat dan pulang bekerja dengan menggunakan kendaraan sendiri dan ada juga yang diantar.

Maka dari itu dapat dilihat bahwa café tersebut masih belum sepenuhnya melaksanakan seperti apa yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sistem antar jemput selama ditempat kerja dan memberikan makanan dan minuman bergizi sesuai yang diatur di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.

## **2. Bagaimana tanggung jawab pengusaha terkait pekerja perempuan yang pulang kerja di malam hari.**

Tanggung jawab seorang pengusaha terkait tenaga kerja perempuan yang pulang hingga larut malam, ketika tenaga kerja perempuan tersebut pulang bekerja mereka tidak mendapatkan fasilitas antar jemput dari pengusaha, mereka pulang bekerja dengan menggunakan kendaraan mereka sendiri, namun ketika ada kejadian yang tidak diinginkan terjadi kepada tenaga kerja perempuan seperti, kecelakaan, perampokan itu termasuk tanggung jawab dari pengusaha, misalkan tenaga kerja perempuan tersebut mengalami kecelakaan, pengusaha memberikan santunan (dana) untuk berobat kepada tenaga kerja perempuan tersebut.

## **3. Bagaimana Perlindungan Hukum terkait tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari di Java Sunrise Café ditinjau dari hukum islam ?**

Ajaran islam telah menetapkan unsur kemanusiaan pada diri manusia, baik pria maupun wanita. Pada wanita, islam menetapkan hak-hak baginya dan memberikan kewajiban kepadanya. Meskipun pada prinsipnya islam tidak membedakan-bedakan antara laki-laki dan perempuan, namun karena perbedaan fungsi dan peran masing-masing, maka dalam beberapa segi juga dibedakan. Perbedaan tersebut semata-mata hanyalah menyangkut tanggung jawab yang diembannya dalam tata kehidupan bermasyarakat.

Meskipun berbeda, dalam ajaran islam mengatur persamaan hak antara laki-laki dan perempuan secara adil. Dan islam pun tidak menghalangi seorang perempuan untuk keluar dari rumah untuk memasuki dunia kerja dalam berbagai macam bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, seperti: menjadi guru atau dosen, dokter, pengusaha dan lain-lain. Asalkan dalam tugasnya tetap memperhatikan hukum-hukum atau aturan yang telah diterapkan dalam islam. Seperti: tidak terbengkalainya urusan dan tugasnya dalam rumah tangga, harus ada izin dan persetujuan dari suaminya, dan mengerjakan pekerjaan yang tidak mendatangkan hal-hal yang negative terhadap diri dan agamanya. Hanya saja persoalannya adalah keselamatan dan perlindungan terhadap pekerja terutama wanita.

Pekerja/buruh perempuan sangat rentan mendapatkan tindakan atau ucapan yang menyentuh kehormatan dalam bekerja, di dalam hukum islam benar-benar mengharamkan perbuatan menggunjing, mengadu domba, mematai-matai, mengumpat, memanggil dengan julukan tidak baik dan perbuatan sejenis yang menyentuh kehormatan atau kemuliaan manusia. Islam pun menghinakan orang yang melakukan dosa-dosa ini, juga mengancam mereka dengan janji yang pedih pada hari kiamat, dan memasukkan mereka ke dalam golongan orang-orang yang fasik. Sesuai dengan kandungan surat Al-Humazah: (104) ayat 1:

وَيْلٌ لِّكُلِّ هُمَزَةٍ لُّمَزَةٍ ﴿١﴾

*Artinya: "kecelakaanlah bagi setiap pengumpat dan pencela".*

Dari surat diatas hukum islam memberikan perlindungan bagi siapapun, pekerja/buruh perempuan ataupun pekerja/buruh laki-laki dalam pergaulan di dunia kerja. tidak diperbolehkannya menggunakan panggilan yang tidak baik kepada pekerja/buruh lain, biasanya itu panggilan dianggap remeh oleh tenaga kerja perempuan. Anggapan ini yang kemudian terus menerus berlangsung hingga sekarang, tanpa disadari oleh tenaga kerja perempuan hal tersebut sudah melanggar hak kehormatannya. Ayat diatas adalah bukti dari hukum islam bahwa, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan juga diatur dalam hukum islam. Akan tetapi ada makna secara kontekstual dari ayat diatas, perlu adanya penafsiran bagi ahli ulama untuk mengetahui hal-hal yang tersirat yang sudah diatur dalam Al-Qur'an.

Sebagai konsekuensi logis dari adanya hak, maka akan lahir dua hal yaitu perlindungan dan pengguna hak. Perlindungan dalam islam merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Untuk menjamin terpenuhinya hak, di perlukan kekuasaan untuk melindungi dan menjamin ditunaikannya hak, sedangkan dalam penggunaan hak, prinsipnya islam memberikan kebebasan bagi setiap pemilik harta sepanjang tidak mengganggu kepentingan orang lain. Setiap perjanjian hukum apapun jenisnya pasti berisi tentang komitmen tertentu yang secara hukum akan melahirkan hak dan kewajiban. Dalam konteks perjanjian kerja antara buruh dan majikan, maka apa yang menjadi kewajiban buruh, adalah hak

dari majikan dan sebaliknya kewajiban majikan hak pekerja/buruh. Relasi hak dan kewajiban yang diformalkan dalam sebuah perjanjian kerja merupakan aturan main yang komprehensif mengatur semua hal yang berkaitan relasi kerja antara keduanya. Landasar normative perlunya membuat perjanjian dalam menciptakan relasi social yang berdimensi hukum secara jelas dintonkan dalam surat Al-Maidah (5) ayat 1

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ

*Artinya: hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad ini.*

Perlindungan hak dalam hukum islam adalah implementasi dari prinsip keadilan, yang didalamnya antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha mempunyai kedudukan yang sama. Setiap perjanjian kerja yang dilakukan antara kedua belah pihak yaitu antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha ini merupakan payung hukum bagi kedua belah pihak tersebut. Di dalam terdapat kewajiban dan hak yang harus dipenuhi antara kedua belah pihak, dan bisa dijadikan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mendapatkan perlakuan di luar dari perjanjian kerja yang sudah disepakati antara kedua belah pihak. Pekerja/buruh harus mengetahui secara detail tentang isi dari kontrak perjanjian kerja yang sudah disepakati kedua belah pihak. Jika para pekerja/buruh tidak teliti dalam memahami tentang isi perjanjian kerja, jika terjadi sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh, perlindungan yang didapatkan tidak akan maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di java sunrise cafe mengenai hak-hak, hak mendapatkan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesucilaan dan keamanan selama ditempat kerja, cuti haid, sudah sesuai hukum islam. Hal ini sesuai ketika seorang pengusaha sudah melaksanakan kewajibannya. Tetapi masih ada haknya yang belum sesuai dengan hukum islam yaitu fasilitas antar jemput dari pengusaha dan perlindungan upah.

Sehubungan dengan mengenai hak mendapatkan upah, jika ijarah itu suatu pekerjaan , maka kewajiban pembayaran upah pada waktunya berakhirnya pekerjaan. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Ketika seorang bekerja. Kewajiban bagi si pemberi kerja adalah ia tidak mengingkari upah pekerjaannya pada waktu yang telah disepakati. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ath-Thalaq ayat 6 yang berbunyi :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمُ  
فَسَتَرْضِعْنَ لَهُنَّ أُخْرَى ﴿٦﴾

Artinya : “ kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu ) untuknya”.

Ayat diatas menyatakan bahwa ketika kita memerintahkan atau mempekerjakan seseorang hendaknya memberikan upah sesuai dengan

kesepakatan. Relevansi dalam prakteknya pemberian upah di java sunrise café adalah tidak sesuai dengan peraturan yang ada di daerah banyuwangi tersebut, pada kenyataannya pemberian upah kepada tenaga kerja tidak sesuai dengan UMR (Upah minimum Regional).

Dan mengenai fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang pulang kerja di malam hari. Hak mendapatkan fasilitas antar jemput dalam prespektif agama merupakan bagian tanggung jawab dari pengusaha atas mereka para buruh (tenaga kerja perempuan). Syariat islam memberikan ketentuan secara tekstual di dalam Al-Qur'an. Surat Al-Maidah ayat 2 yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

*Artinya: dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.*

Dan ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya perempuan adalah makhluk yang lemah yang harus mendapatkan perlindungan dimanapun ia berada. Terutama dalam hal keluar rumah pada malam hari. Bekerja hingga larut malam menyebabkan kemanannya terganggu sehingga pihak pengusaha harus lebih mengutamakan keselamatan pekerjanya dengan menyediakan fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang pulang hingga larut malam. Tetapi pada kenyataannya pengusaha





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat diberikan kesimpulan bahwa pelaksanaan hak-hak terhadap tenaga kerja perempuan di café Java Sunrise Café yang ada di banyuwangi ada beberapa hak yang belum diberikan dan belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak terhadap tenaga kerja perempuan yang belum dilaksanakan dan belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan antara lain.

1. Hak mendapatkan upah yang sesuai dengan UMR (upah minimum regional).
2. Hak untuk mendapatkan fasilitas angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00. yang telah diatur dalam pasal 76 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di sisi lain pelaksanaan hak-hak bagi tenaga kerja perempuan yang telah dipenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di café Java Sunrise Café yaitu :

1. Tidak mempekerjakan pekerja perempuan yang umurnya dibawah 18 tahun.

2. Tidak mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang sedang hamil, menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya
3. Memberikan cuti haid kepada tenaga kerja perempuan.
4. Hak untuk mendapatkan, makanan dan minuman bergizi, menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja. yang telah diatur dalam pasal 76 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jika ditinjau dari hukum islam, semua hak-hak pekerja perempuan tersebut harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan kemampuannya, jika pengusaha tersebut telah mampu memberikan hak dan kewajiban pekerjaannya maka hal tersebut harus di penuhi, karena itu sudah menjadi kewajiban sorang pengusaha.

## **B. Saran-saran**

Dengan adanya kesimpulan diatas maka penulis memberikan beberapa saran untuk menjadi pertimbangan yaitu :

1. Kepada para pengusaha seharusnya lebih memperhatikan hak-hak karyawannya terutama tenaga kerja perempuan yang bekerja atau pulang kerja diatas pukul 23.00 WIB yaitu dengan memberikan jasa keamanan selama di tempat kerja agar lebih terjaga keselamatan dan keamanan pekerjaannya. Lebih menjamin kesejahteraan karyawannya dengan system pemberian gaji/upah yang sesuai dengan UMR (Upah minimum

regional), juga wajib menyediakan angkutan antar jemput sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Bagi tenaga kerja perempuan perlu meningkatkan pengetahuan tentang apa yang menjadi hak –haknya, agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Apabila terdapat pelanggaran yang tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan dapat mengajukan pelanggaran tersebut sesuai jalur hukum yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak sisi yang dapat diteliti dalam ketenagakerjaan Indonesia, dengan semakin banyak penelitian dilakukan diharapkan dapat memberikan dorongan dan kontribusi positif kepada masyarakat Indonesia menuju pembangunan yang ideal.



## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Oktarianti Astutik  
NIM : 083 132 010  
Prodi/ Jurusan : Muamalah/Hukum Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Syariah  
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan judul “ **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN YANG PULANG KERJA DI MALAM HARI DI JAVA SUNRISE CAFE JL. MOH. THAMRIN BANYUWANGI MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**” adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 25 September 2017

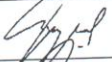

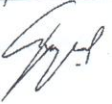


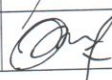
Saya yang menyatakan



**Eka Oktarianti Astutik**

**NIM. 083 132 010**



## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Kegiatan	TANDA TANGAN
1	Pengajuan Surat Penelitian Kepada Java Sunrise café	
2	Observasi di café mengenai lokasi Penelitian	
3	Wawancara dengan Bapak Dandy selaku pemilik java sunrise café	
4	Wawancara dengan mbk Eka selaku tenaga kerja Perempuan	
5	Wawancara dengan mbk Putri selaku tenaga kerja Perempuan	
6	Wawancara dengan mbk vita selaku tenaga kerja perempuan	

Mengetahui

Jember, 2017

Pemilik Cafe

  
  
**Dandy Brans**

## PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana pembagian jam kerja (sift) di café tersebut ?
2. Bagaimana ketika pulang kerja, menggunakan kendaraan sendiri atau ada fasilitas antar jemput dari pengusaha ?
3. Apa Java Sunrise café menyediakan mess untuk pekerja ?
4. Apakah saat bekerja ada makanan dan minuman bergizi dari pengusaha ?
5. Apakah ada pekerja dibawah umur 18 tahun ?
6. Apakah sama gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan ?
7. Apakah pengusaha membayar gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)
8. Apakah ada fasilitas kamar mandi bagi pekerja ?
9. Apakah ketika sakit tetap mendapatkan gaji (upah) atau potong gaji ?
10. Apakah ada penjagaan/ kewan (security) selama ditempat kerja ?
11. Ketika ada kejadian yang tidak di inginkan yang dialami pekerja perempuan, apa itu termasuk tanggung jawab café ?
12. Apakah ada pelanggan yang berlaku tidak sopan ketika bekerja ?
13. Apakah ketika sedang halangan (haid) di beri cuti oleh pengusaha ?

IAIN JEMBER











Nomor : B- 575 /In.20/4.a/PP.00.9/08/2017  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.  
Bpk. Dandy Bramanta  
Di

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada bapak pimpinan cafe java sunrise untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Eka Oktarianti Astutik  
NIM : 083132010  
Semester : 9 ( Sembilan )  
Prodi : Muamalah  
Jurusan : Syariah  
Alamat : Kebondalem – Bangorejo - Banyuwangi  
No TLP : 085339190262  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi tenaga kerja Perempuan yang pulang kerja Di Malam Hari Di Java Sunrise Café Jl. Moh Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Jember, 14 Agustus 2017  
an. Dekan,  
Plh. Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dan Pengembangan Kelembagaan

  
Dan Pengembangannya  
Sa'adah, S.Ag M.HI  
NIP. 197410081998032002

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Pemilik Java Sunrise Café menerangkan dengan sebenarnya bahwa:



Nama : Eka Oktarianti Astutik  
NIM : 083 132 010  
Fakultas : Syariah  
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah  
Institusi : Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Telah menyelesaikan penelitian lapangan di Java Sunrise Café Jl.Moh Husni Banyuwangi.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai salah satu dokumen pendukung untuk keabsahan dan keotentikan penelitian yang telah dilakukan.

Jember, 2017

Pemilik Cafe

  
  
**Dandy Bramantoro**



## BIODATA PENULIS

### Data Pribadi

Nama Lengkap : Eka Oktarianti Astutik

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Lahir : Banyuwangi

Tanggal Lahir : 10 Oktober 1995

Kewarganegaraan : WNI

Agama : Islam

Alamat : Bangorejo – Banyuwangi

E-Mail : [Ekaoktarianti@gmail.com](mailto:Ekaoktarianti@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

2001 - 2006 : SD 02 Kebondalem

2006 - 2009 : Mts Al-Huda Sukorejo

2009 - 2013 : SMA Darussalam Blokagung

2013 - 2017 : Institut Agama Islam Negeri Jember