

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan yang maju dan berkembang pesat adalah salah satu faktor pendukung kemajuan pembangunan ekonomi di Indonesia. Untuk mencapai target sebuah perusahaan diperlukan sumber daya manusia yaitu pekerja.¹ Namun seringkali terjadi pekerja ini diabaikan keberadaan mereka terutama di dalam pemenuhan hak-hak mereka. Hak-hak pekerja yang seringkali diabaikan oleh Perusahaan yaitu pekerja perempuan.

Pada masa sekarang ini, kaum perempuan juga ikut mendukung pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup keluarga dengan bekerja baik sebagai pegawai negeri, tetapi juga sebagai pegawai swasta yang bekerja di pabrik, industri-industri atau usaha mikro kecil dan menengah. Hal ini dilakukan demi menyokong penghasilan karena besarnya tuntutan ekonomi keluarga. Bahkan tidak jarang ditemukan, seorang perempuan bekerja dalam kedudukan sebagai tulang punggung utama untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dikarenakan si laki laki (suami) tidak memiliki pekerjaan. Oleh karena itu, secara tidak langsung peranan pekerja perempuan di Indonesia turut meningkatkan pembangunan nasional.

Dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja tanpa adanya

¹ Yoshia Hertari, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan perusahaan," *Bacarita Law Journal*, Vol. 1, No. 1 (2020): 54.

perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan kondisi perkembangan dunia usaha. Diskriminasi masih sering menghiasi kehidupan dalam bidang ketenagakerjaan dengan melihat kasus-kasus yang terjadi.²

Rismaenar Triyani dan Dwi Desi Yayi Tarina menjelaskan bahwa pada dunia kerja tidak ada hal yang membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan, keduanya memiliki kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa agar mendapatkan imbalan atau upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.³ Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki.

Pekerja perempuan memiliki hak dalam bekerja dan memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak. Bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta juga diperlakukan setara tanpa adanya diskriminasi yang mana juga diatur dalam UU Hak Asasi Manusia (HAM).⁴ Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan pada dasarnya telah dijamin dalam konstitusi UUD 1945, Tentang UU Ketenagakerjaan No. 13 Pasal 28 D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya

² Zusfarlian Maulana, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003," *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5, No.1 (2020): 27.

³ Rismaenar Triyani, Dwi Desi Yayi Tarina, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi pada Perusahaan Es Krim di Bekasi)," *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol. 4, No. 1 (2021):99.

⁴ Tantimin, Elizabeth Sinukaban, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia," *Jurnal Pengetahuan Ilmu Sosial*, Vol. 8, No. 3 (2021): 395.

perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.⁵

Reformasi dibidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁶ Undang-Undang sendiri memberikan kesempatan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, akan tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.⁷

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu landasan hukum yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk hak-hak pekerja perempuan. Undang-Undang ini mengandung ketentuan-ketentuan penting yang seharusnya melindungi pekerja perempuan dari diskriminasi dan memastikan mereka mendapatkan hak-hak yang setara dengan pekerja laki-laki. Namun, implementasi di lapangan sering kali masih jauh dari ideal. Masalah-masalah seperti ketidak patuhan perusahaan terhadap peraturan, kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah, dan rendahnya kesadaran pekerja perempuan akan hak-hak mereka, menjadi kendala yang sering dihadapi.

⁵ N Noorchasanah, "Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an," *Khazanah Theologia*, Vol. 2 No. 2 (2020): 112.

⁶ Muhammad Regen Pohan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan," *MLJ Merdeka Law Journal*, Vol. 1, No. 2 (2020): 6.

⁷ Elsy Elsera Erlyanti dan Teddy, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Persfektif Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Civilia : Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Vol. 2, No. 2 (2022).

Hak pekerja perempuan tersebut antara lain: perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja perempuan mengalami keguguran (cuti hamil dan melahirkan), pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/atau memerah ASI), hak kompetensi kerja, hak pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan.⁸

Dari perspektif *Maqashid Syariah*, yang menekankan pada tujuan utama syariah untuk melindungi lima aspek utama kehidupan manusia: agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-'aql*), keturunan (*an-nasl*), dan harta (*al-mal*), pemenuhan hak pekerja perempuan seharusnya juga mendapat perhatian yang serius. *Maqashid Syariah* menuntut adanya keadilan, perlindungan, dan kesejahteraan bagi semua individu, termasuk pekerja perempuan. Hal ini mencakup perlindungan terhadap martabat dan kesejahteraan mereka, baik dari aspek fisik, mental, maupun ekonomi.

Maqashid Syariah adalah konsep yang menunjukkan bahwa hukum Islam, atau syariah, tidak hanya terdiri dari peraturan-peraturan hukum yang berdiri sendiri, tetapi juga memiliki tujuan yang lebih luas dan mendalam. *Maqashid Syariah* mencakup tidak hanya aspek ritual ibadah, tetapi juga dimensi sosial, ekonomi, dan politik dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat. Prinsip-prinsip *Maqashid Syariah* meliputi berbagai nilai dan tujuan yang diakui dalam ajaran Islam.⁹

Relevansi *Maqashid Syariah* dalam pemenuhan hak pekerja perempuan sangat signifikan karena konsep ini menekankan pada keadilan, perlindungan, dan kesejahteraan yang harus diberikan kepada setiap individu, termasuk pekerja perempuan. Dalam konteks pemenuhan hak pekerja perempuan *Maqashid Syariah* menekankan pentingnya melindungi jiwa dan keselamatan individu. Kesejahteraan mental dan fisik pekerja

⁸ Sali Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 8, No. 2 (2019): 207.

⁹ Dede Al Mustaqim, "Implementation of DSN-MUI Fatwa No. 108/DSN-MUI| X| 2016 in The Development of Halal Tourist Destinations in The City of Cirebon: The Perspective of *Maqashid Syariah*," *International Journal of Social and Management Studies*, Vol. 4, No. 3 (2023): 107.

perempuan harus dijaga melalui kebijakan kerja yang adil, perlindungan dari tekanan berlebihan, dan hak atas cuti hamil serta melahirkan yang memadai. Prinsip keadilan dalam *Maqashid Syariah* mengharuskan adanya kesetaraan hak dan kesempatan bagi pekerja perempuan, termasuk dalam hal upah yang setara, kesempatan promosi, dan akses ke pelatihan serta pengembangan profesional. Hak pekerja perempuan atas upah yang adil dan perlindungan terhadap eksploitasi ekonomi merupakan bagian dari perlindungan harta dalam *Maqashid Syariah*. *Maqashid Syariah* juga mencakup perlindungan terhadap hak untuk menjalankan ibadah dan kepercayaan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap keluarga dan keturunan berarti memberikan dukungan bagi pekerja perempuan dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai pekerja dan pengurus keluarga. Implementasi prinsip-prinsip *Maqashid Syariah* dalam kebijakan ketenagakerjaan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi pekerja perempuan. *Maqashid Syariah* tidak hanya relevan, tetapi juga dapat menjadi panduan untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan sehingga lebih berpihak pada keadilan dan kesejahteraan semua pekerja, termasuk perempuan.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan di AB Chiken Pusat Sumber Cirebon, ditemukan beberapa ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan, serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Berikut rinciannya: *Pertama*, ketiadaan hak cuti haid, AB Chiken tidak memberlakukan hak cuti haid bagi pekerja perempuannya. Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) yang secara jelas menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukannya kepada pengusaha, berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua haid. Ketidaktersediaan hak ini menunjukkan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja perempuan.

Kedua, ketiadaan ruang laktasi, AB Chiken juga tidak menyediakan ruang laktasi yang memadai. Hal ini melanggar Pasal 128 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang menekankan hak setiap bayi untuk mendapatkan ASI eksklusif selama enam bulan. Undang-undang ini juga mewajibkan keluarga, pemerintah, dan masyarakat untuk mendukung ibu menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, termasuk di tempat kerja. Lebih lanjut, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 menetapkan standar ruang laktasi, antara lain ukuran minimal 3x4 meter, pintu yang dapat dikunci, ventilasi yang baik, serta fasilitas kebersihan yang memadai. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 juga menggarisbawahi pentingnya penyediaan fasilitas pendukung ASI eksklusif di tempat kerja dan sarana umum. Ketidadaan ruang laktasi di AB Chiken menunjukkan pengabaian terhadap hak bayi dan ibu menyusui.

Ketiga, tidak terdaftarnya BPJS ketenagakerjaan, temuan lain yang signifikan adalah AB Chiken tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mewajibkan perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial. BPJS Kesehatan, sebagai bagian dari jaminan sosial, mencakup layanan kesehatan penting seperti pemeriksaan kehamilan dan persalinan. Ketidadaan jaminan ini menempatkan pekerja pada risiko finansial dan kesehatan, terutama bagi pekerja perempuan yang berpotensi hamil dan melahirkan.

Dengan demikian, Penelitian ini secara khusus mengkaji hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon perspektif *Maqashid Syariah* dan Hukum Positif. AB Chicken adalah resto cepat saji yang berpedoman pada syariah, dengan core bisnis ayam goreng tepung krispi. AB Chicken adalah bagian dari unit usaha Pondok Pesantren Al – Bahjah Cirebon yang diasuh oleh Guru Mulia Buya Yahya. Berdiri

sejak 6 Agustus 2017, hingga kini AB Chicken telah memiliki 46 Resto yang tersebar di Cirebon, Indramayu, Majalengka, Kuningan, Jabodetabek, Bandung, Cianjur. AB Chicken mempunyai jumlah 387 pegawai, diantara 162 pegawai laki-laki dan 225 pegawai perempuan. Kajian ini penting untuk memastikan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chicken pusat sesuai dengan syariat Islam dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dengan demikian penulis perlu meneliti terkait implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chicken dengan judul **“IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI AB CHIKEN PUSAT SUMBER KABUPATEN CIREBON PERSPEKTIF MAQASID SYARIAH DAN HUKUM POSITIF”**.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian yang diambil penulis yaitu “Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial,” dengan topik kajian “Hak-Hak Pekerja Perempuan,” yang dalam penelitian ini berkaitan dengan implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan yaitu, “Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di AB Chicken Pusat Sumber Kabupaten Cirebon Perspektif *Maqashid Syariah* dan Hukum Positif.”

b. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang suatu fenomena atau peristiwa dalam konteksnya yang natural.¹⁰ Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan deskripsi yang kaya dan terperinci tentang fenomena yang diteliti, dengan

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D* (Bandung:Alfabeta, 2021).

memperhatikan berbagai perspektif dan makna yang terkandung di dalamnya. Metode studi kasus merupakan salah satu desain penelitian kualitatif yang fokus pada studi mendalam tentang satu kasus atau beberapa kasus yang dianggap unik dan menarik. Kasus yang dipilih dapat berupa individu, organisasi, program, peristiwa, atau komunitas.

Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken Pusat Sumber Kabupaten Cirebon, tinjauannya dari perspektif *Maqashid Syariah* dan Hukum Positif. Metode studi kasus dipilih karena fokus penelitian ini pada suatu kasus, yaitu implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan.

Dalam hal ini penulis akan meneliti “Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di AB Chiken Pusat Sumber Kabupaten Cirebon Perspektif *Maqasid Syariah* dan Hukum Positif.” Sehingga penulis akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang diteliti.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek yang penting. Pertama, bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat. penelitian ini akan menggali efektivitas pengawasan dan penegakan hukum oleh instansi terkait dalam memastikan hak-hak pekerja perempuan seperti cuti hamil, cuti haid, dan perlindungan terhadap pelecehan di tempat kerja.

Selanjutnya tinjauan terhadap hukum islam yaitu Bagaimana prinsip-prinsip *Maqashid Syariah* diterapkan dalam konteks hak-hak pekerja perempuan, yaitu mengacu pada tujuan utama syariah yang meliputi lima prinsip dasar: menjaga agama (*hifz al-din*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga akal (*hifz al-'aql*),

menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga harta (*hifz al-mal*).

Kemudian, bagaimana kesenjangan antara ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Positif Yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan dengan praktik di lapangan terkait hak-hak pekerja perempuan. Analisis ini akan memperhatikan sejauh mana kepatuhan terhadap aturan yang telah ada serta implikasi terhadap proses tersebut.

Dengan memperhatikan semua aspek ini, penelitian ini akan mengkaji beberapa aspek penting tentang bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan, Prinsip *Maqashid Syariah* dalam konteks hak pekerja perempuan serta kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik lapangan.

2. Batasan Masalah

Supaya pembahasan penelitian tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai, maka permasalahan didalam penelitian ini akan dibatasi pada hak pekerja perempuan sebagaimana yang diatur dalam hukum positif di Indonesia, meliputi seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pemenuhan hak pekerja perempuan termasuk didalamnya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Hukum Positif yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan. Dan dalam tinjauan *Maqashid Syariah* akan dibatasi pada prinsip-prinsip *maqashid syariah* yang diterapkan dalam konteks hak-hak pekerja perempuan.

3. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini ada tiga pertanyaan utama yaitu:

- a. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chicken pusat Sumber Kabupaten Cirebon?
- b. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chicken pusat Sumber Kabupaten Cirebon perspektif *Maqashid Syariah*?

- c. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon perspektif Hukum Positif?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon perspektif *Maqashid Syariah*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon perspektif Hukum Positif.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis dan praktis yang signifikan:

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Teori

Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Dengan mengkaji implementasi undang-undang yang ada, penelitian ini dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan hukum saat ini serta memberikan rekomendasi perbaikan.

b. Integrasi Hukum Positif dan Hukum Islam

Melalui analisis dari perspektif *maqashid syariah*, penelitian ini membantu mengintegrasikan prinsip-prinsip hukum positif dengan prinsip-prinsip hukum Islam. Hal ini

penting untuk masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam, sehingga kebijakan hukum yang dihasilkan dapat lebih diterima dan diaplikasikan secara luas.

c. Kontribusi pada Studi Gender dan Hukum

Penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian gender dan hukum dengan menawarkan wawasan tentang bagaimana undang-undang ketenagakerjaan mempengaruhi perempuan pekerja. Ini termasuk analisis mengenai kesetaraan gender dalam lingkungan kerja dan perlindungan khusus yang diperlukan untuk perempuan.

2. Manfaat Praktis

a. Pengembangan kebijakan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merekomendasikan perubahan atau penambahan kebijakan yang lebih baik dalam pemenuhan hak pekerja perempuan. Ini bermanfaat bagi pembuat kebijakan dan legislator untuk memperbaiki regulasi ketenagakerjaan.

b. Pemahaman hukum

Penelitian ini membantu pemahaman yang lebih mendalam mengenai hak-hak pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini penting bagi para praktisi hukum, pengusaha, dan pekerja itu sendiri agar dapat menjalankan dan menegakkan hak-hak tersebut dengan benar.

c. Peningkatan Kesadaran dan Kepatuhan

Melalui analisis ini, baik pekerja maupun pemberi kerja dapat meningkatkan kesadaran mereka terhadap hak-hak yang harus dipenuhi. Hal ini bisa mendorong peningkatan kepatuhan terhadap undang-undang yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan seimbang.

d. Peningkatan Kualitas Hidup Pekerja Perempuan

Penelitian ini dapat mengarahkan pada implementasi yang lebih efektif dari hak-hak yang dilindungi undang-undang, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja perempuan. Ini mencakup aspek kesehatan, keamanan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan kesempatan karir.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis sehingga mengangkat judul ini yaitu:

1. Tesis yang ditulis oleh Kamelia Karim Dwi Putri dengan judul “Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan”. Penelitian ini menemukan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan masih kurang, hal ini dapat dilihat dari sulitnya memperoleh hak cuti haid dikarenakan keharusan menyertakan surat keterangan dokter untuk menggunakan cuti tersebut, dan pemotongan gaji bagi pekerja yang menggunakan hak cuti haid tanpa surat keterangan dokter, pemberian cuti hamil dan melahirkan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan UUK, serta penyediaan fasilitas untuk menyusui ditempat kerja yang sama sekali tidak terpenuhi. Perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan seharusnya diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang merupakan bagian dari sarana perlindungan hukum preventif, dengan tetap memperhatikan aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain perlindungan hukum preventif, dikenal juga sarana perlindungan hukum represif yang dalam hal ketenagakerjaan yaitu pengawasan dan pemberian sanksi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.¹¹ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu sama membahas

¹¹ Kamelia karim Dwi Putri, “ Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan,” (Tesis, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021).

tentang hak pekerja perempuan. Adapun perbedaanya terdapat pada objek penelitiannya. Penelitian terdahulu lebih spesifik membahas hak-hak reproduksi pekerja perempuan, mencakup isu-isu seperti cuti melahirkan, fasilitas menyusui, dan perlindungan terhadap pekerja hamil, sementara penelitian ini Cakupannya lebih luas, mencakup semua hak pekerja perempuan yang diatur oleh undang-undang, termasuk hak-hak reproduksi, upah yang setara, keselamatan kerja, dan anti-diskriminasi.

2. Tesis yang ditulis oleh M. Rulian Fabrio dengan judul “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa
 - 1). Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam sudah terpenuhi dan terlaksana dengan maksimal.
 - 2). Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan tersebut diatur di dalam 15 (Lima belas) peraturan perundang-undangan yang intinya terdapat delapan hak pekerja perempuan yang dijamin oleh pemerintah yang diberikan oleh bencoolen mall kepada pekerja perempuannya. Hak yang wajib didapat oleh pekerja Perempuan terdiri dari: Hak Istirahat haid, Hak mendapatkan Perlindungan saat hamil dan larangan PHK bagi pekerja yang menikah, hamil, dan melahirkan, Hak Istirahat Hamil, Gugur Kandungan dan Melahirkan, dan Kesempatan menyusui. Selanjutnya Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan yang terdiri dari: kewajiban menyediakan fasilitas menyusui, kewajiban untuk tidak melakukan deskriminasi dan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dan kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan.
 - 3). Dalam kajian hukum Islam menunjukan bahwa hak pekerja perempuan sangat diperhatikan terutama dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan segi hak pemenuhan atas pendapatan yang diperoleh atas pekerjaan tersebut. Hak mendapatkan upah yang sesuai (surah An-Nissa: 32,

An Nisa: 124), hak cuti dan keringanan pekerjaan (surah Al-Baqarah: 286) dan hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan (At-Taubah: 71 dan An-Nissa: 34).¹² Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu sama membahas tentang hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya terdapat pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu fokus penelitiannya pada konteks hukum Islam berupa Al-Qur`an dan Hadits jadi masih bersifat umum, sementara penelitian ini lebih spesifik pada *Maqashid Syariah*.

3. Skripsi yang ditulis oleh Analisa Putri dengan judul “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”. Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah terdapat beberapa hak yang belum dipenuhi oleh pihak PT. Mitratani Dua Tujuh Jember secara maksimal seperti pemenuhan hak cuti haid, pemberian ruangan Laktasi dan Penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 namun ada juga yang sudah dipenuhi oleh pihak perusahaan yakni terkait pemenuhan Upah yang layak, pemenuhan hak cuti melahirkan, dan memberi kesempatan untuk melaksanakan ibadah.¹³ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu sama membahas tentang hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya terdapat pada sudut pandang penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan sudut pandang hukum Islam yang cenderung berfokus pada analisis terhadap teks-teks hukum Islam seperti Al-Quran, Hadis, dan pendapat para cendekiawan hukum Islam (*fuqaha*), sementara penelitian ini lebih spesifik berfokus pada sudut pandang *Maqashid Syariah* yaitu lebih memperhatikan tujuan-tujuan moral dan sosial yang ingin dicapai oleh hukum-hukum Islam.

¹² M. Rulian Fabio, “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif,” (*Tesis*, Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu, 2021).

¹³ Analisa Putri, “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

4. Skripsi yang ditulis oleh Julita Aini dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)”. Hasil penelitian yang diperoleh adalah perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup hal-hal pokok berkenaan dengan hak-hak yang wajib diberikan kepada perempuan terutama bidang reproduksi. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sejauh ini belum merugikan hak-hak perempuan secara spesifik, Undang-Undang Cipta Kerja hanya mengubah beberapa pasal pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tidak menyangkut dengan perlindungan perempuan. Regulasi perlindungan pekerja perempuan masih kembali pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PT Yamaha Alfa Scorpii berdasarkan analisis penulis sudah menerapkan aturan perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020. PT Yamaha Alfa Scorpii sudah menerapkan perlindungan tenaga kerja perempuan sesuai dengan hak-hak yang diamanahkan oleh undang-undang, yaitu mengenai cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui anaknya dan perlindungan tempat kerja yang aman dan ramah bagi pekerja perempuan. disarankan agar undang-undang khusus ketenagakerjaan segera diperbarui sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.¹⁴ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu sama membahas hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya terdapat pada sudut pandang penelien. Penelitian terdahulu hanya menggunakan sudut pandang hukum positif saja, sementara

¹⁴ Julita Aini, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2022).

penelitian ini menggunakan sudut pandang hukum positif dan hukum islam.

5. Skripsi yang ditulis oleh Dwi Mia Rahmawati dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak cuti pekerja perempuan hamil di PT. Tyfountex, Surakarta, meliputi pemberian hak cuti hamil, pemberian hak cuti pemeriksaan kandungan, pekerja yang sedang hamil tidak diwajibkan kerja shift dan pemberian upah selama masa cuti hamil. Dalam pandangan islam, akad atau perjanjian yang dilaksanakan PT. Tyfountex, Surakarta dengan karyawan telah memenuhi asas perjanjian. Karena sesuai dengan klausul-klausul yang telah disepakati sebelumnya. Namun masih terdapat beberapa hak yang belum dijalankan sesuai dengan pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pemberian hak untuk menyusui anak jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.¹⁵ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu sama membahas tentang hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya terdapat pada objek penelitiannya. Penelitian terdahulu lebih spesifik membahas hak-hak perlindungan terhadap pekerja hamil, sementara penelitian ini cakupannya lebih luas, mencakup semua hak pekerja perempuan yang diatur oleh undang-undang, termasuk hak-hak reproduksi, cuti melahirkan, fasilitas menyusui, perlindungan terhadap pekerja hamil, upah yang setara, keselamatan kerja, dan anti-diskriminasi. Kemudian terdapat perbedaan juga pada sudut pandang penelitian. Penelitian terdahulu hanya menggunakan sudut pandang hukum positif saja, sementara penelitian ini menggunakan sudut pandang hukum positif dan hukum islam.

¹⁵ Dwi Mia Rahmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil” (*Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022).

6. Artikel jurnal yang ditulis oleh Deri Yansyah dkk dengan judul “Pengaruh Pendidikan Bagi Perempuan untuk Mendapat Kesempatan Kerja Guna Meningkatkan Perekonomian Keluarga”. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam pekerjaan perempuan, meningkatkan pendapatan keluarga, dan mengatasi masalah yang dihadapi perempuan di pasar tenaga kerja resmi dan informal.¹⁶ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu mengangkat isu-isu yang berkaitan dengan perempuan dalam konteks pekerjaan dan perekonomian. Adapun perbedaannya terdapat pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu Fokusnya lebih pada hubungan antara pendidikan perempuan dengan kesempatan kerja dan dampaknya pada perekonomian keluarga, sementara penelitian ini menilai apakah hak-hak pekerja perempuan telah dipenuhi secara adil menurut prinsip-prinsip Islam dan hukum ketenagakerjaan.
7. Artikel jurnal yang ditulis oleh Azizah Alie dan Yelly Elanda dengan judul “Perempuan dan Ketahanan Ekonomi Keluarga (Studi di Kampung Kue Rungkut Surabaya)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran perempuan dalam membangun ketahanan ekonomi keluarga tidak hanya berimbas pada keluarga kecil yang dibinanya saja namun berefek luas pada ketahanan ekonomi keluarga yang ada di kampung kue. Peran perempuan tersebut adalah sebagai tulang punggung keluarga, sebagai mitra suami, sebagai agen perubahan dan pemberdaya perempuan lainnya. Perempuan mampu terlibat dan berperan dalam ketahanan ekonomi keluarga dikarenakan adanya kesetaraan gender dalam keluarga.¹⁷ Terdapat kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu keduanya memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan hak-hak perempuan, meskipun

¹⁶ Deri Yansyah dkk, “Pengaruh Pendidikan Bagi Perempuan untuk Mendapat Kesempatan Kerja Guna Meningkatkan Perekonomian Keluarga,” *Jurnal Pendidikan Non formal*, Vol. 1, No 3 (2024).

¹⁷ Azizah Alie dan Yelly Elanda, “Perempuan dan Ketahanan Ekonomi Keluarga (Studi di Kampung Kue Rungkut Surabaya),” *Journal of Urban Sociology*, Vol. 2 , No. 2 (2019): 31.

melalui pendekatan yang berbeda. Adapun perbedaannya terdapat pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada aspek ekonomi dan peran perempuan dalam mempertahankan stabilitas ekonomi keluarga, sementara penelitian yang sedang dikaji ini lebih menyoroti hak-hak pekerja perempuan dari perspektif hukum Islam dan undang-undang ketenagakerjaan.

8. Artikel jurnal yang ditulis oleh Nining Pratiwi, Arinto Nugroho dan Gelar Ali Ahmad dengan judul “Peranan Lembaga Swadaya Masyarakat dalam Pemenuhan Hak Pekerja Rumah Tangga Perempuan yang Mengalami Tindak Kekerasan Fisik Di Surabaya (Studi di Koalisi Perempuan Indonesia)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa KPI dalam memenuhi hak pekerja rumah tangga perempuan korban kekerasan fisik di Surabaya sudah sesuai dengan Pasal 13 Huruf E Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2018 Tentang Pararegal Dalam Memberikan Bantuan Hukum dengan cara Mediasi. Dalam memenuhi hak pekerja rumah tangga perempuan KPI mengalami beberapa kendala. Adapun kendala yang dihadapi oleh KPI yaitu pekerja rumah tangga dan regulasi.¹⁸ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji ini yaitu memiliki fokus pada isu-isu yang berkaitan dengan perempuan. Perbedaannya terdapat pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada peran LSM dalam membantu pemenuhan hak-hak pekerja rumah tangga perempuan yang mengalami kekerasan fisik, sementara penelitian yang sedang dikaji ini lebih menyoroti hak-hak pekerja perempuan secara umum dalam perspektif hukum Islam dan undang-undang ketenagakerjaan.

9. Artikel jurnal yang ditulis oleh Shinta Milania Rohmany, Laila Kholid Alfirdaus dan Fitriyah dengan judul “Kebijakan Perlindungan Pekerja

¹⁸ Nining Pratiwi, Arinto Nugroho dan Gelar Ali Ahmad, “Peranan Lembaga Swadaya Masyarakat dalam Pemenuhan Hak Pekerja Rumah Tangga Perempuan yang Mengalami Tindak Kekerasan Fisik Di Surabaya (Studi di Koalisi Perempuan Indonesia),” *Header halaman gasal: Penggalan Judul Artikel Jurnal*, Vol. 1, No. 1 (2019): 177.

Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan Pt X di Kabupaten Jepara)”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa masih didapati praktik-praktik diskriminasi, seperti pelecehan seksual berupa siulan; beban kerja yang tidak setara; pemberian upah pekerja borongan yang tidak adil; dan tidak adanya perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja di atas pukul sebelas malam. Adapun kebijakan perusahaan untuk melindungi pekerja perempuan berupa: teguran untuk pelaku pelecehan seksual; upah yang dibayarkan dua kali dalam sebulan; cuti haid, hamil, dan melahirkan; serta fasilitas dan jaminan kecelakaan kerja. Sementara itu, langkah yang diambil pengawas ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan adalah dengan: memberikan pengarahan; membuka akses pengaduan dan melakukan pemeriksaan; pemberian nota represif non-yudisial; dan pemberian nota represif yudisial kepada perusahaan. Diskriminasi gender dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, dan beban ganda yang diperparah dengan anggapan perempuan sebagai *the second sex* atau makhluk kedua, kanca wingking atau teman di belakang dalam budaya Jawa, serta relasi kuasa dan patron-klien antara pekerja dan pemberi kerja menjadi alasan utama diskriminasi gender di pabrik masih terjadi. Namun, status quo menunjukkan perkembangan melalui perlindungan baik dari perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan. Untuk itu, demi mencegah terjadinya diskriminasi gender kepada pekerja perempuan di masa depan, diperlukan kesadaran terkait keadilan gender di mana kesetaraan tidak hanya dicapai dari aspek regulasi, tetapi juga pada aspek sosial budaya di masyarakat.¹⁹ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dikaji yaitu Kedua penelitian memiliki fokus pada isu-isu yang berkaitan dengan pekerja

¹⁹ Shinta Milania Rohmany, Laila Kholid Alfirdaus dan Fitriyah, “Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan Pt X di Kabupaten Jepara),” *Journal of Politic and Government Studies*, Vol. 12, No. 4 (2023).

perempuan. Perbedaanya terdapat pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada kebijakan perlindungan yang dibutuhkan untuk pekerja perempuan dari perspektif keadilan gender, sementara penelitian yang sedang dikaji ini lebih menyoroti pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dalam konteks prinsip-prinsip *Maqashid Syariah* dan undang-undang ketenagakerjaan.

10. Artikel jurnal yang ditulis oleh Juli Setyo Rini dan Purwono Sungkowo Raharjo dengan judul “Pemenuhan Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan di Kabupaten Karanganyar Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Hasil pembahasan menjelaskan bahwa, pertama, pemenuhan hak khusus pekerja perempuan di PT Argantha maupun PT Manara belum terpenuhi secara baik, masih terdapat pelanggaran terutama dalam pemenuhan gaji saat mengambil cuti. Kedua terdapat hambatan-hambatan dalam pemenuhan hak pekerja perempuan dari satwasker, perusahaan dan pekerja perempuan.²⁰ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu sama membahas hak pekerja perempuan. Adapun perbedaanya terdapat pada sudut pandang penelitian. Penelitian terdahulu hanya menggunakan sudut pandang hukum positif saja, sementara penelitian ini menggunakan sudut pandang hukum positif dan hukum islam.

F. Kerangka Pemikiran

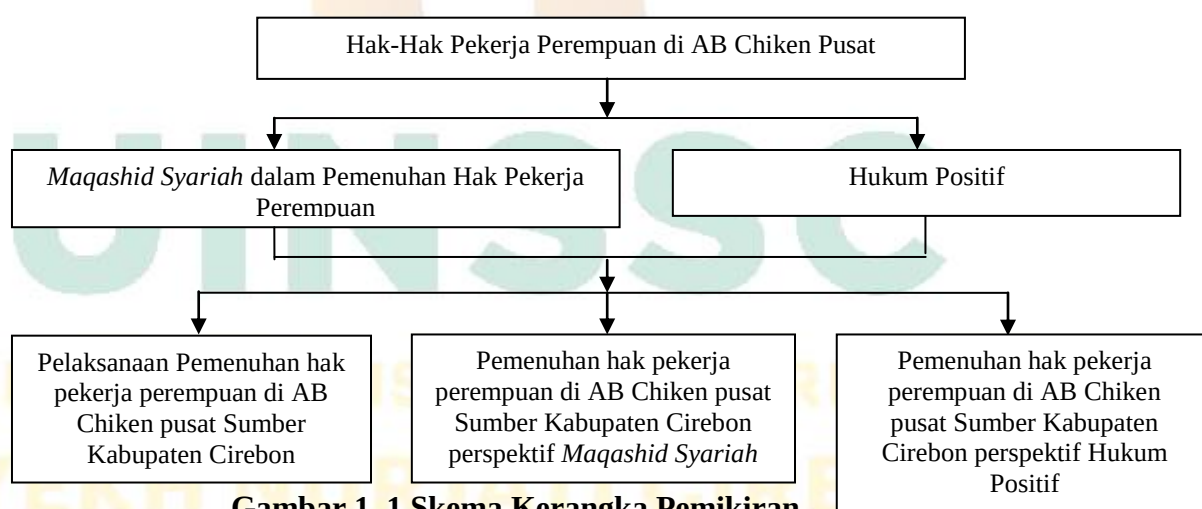
Ahmad Tohardi, dalam karyanya, mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan suatu representasi mengenai keterkaitan antara berbagai variabel yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, yang diuraikan secara logis. Kerangka pemikiran ini menjadi bagian integral dari tinjauan pustaka, yang menyajikan rangkuman dari semua dasar teori yang relevan dengan penelitian tersebut. Di dalamnya, tergambar dengan singkat skema proses penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran ini disusun

²⁰ Juli Setyo Rini dan Purwono Sungkowo Raharjo, “Pemenuhan Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan di Kabupaten Karanganyar Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 2, No.2 (2023):136.

untuk memfasilitasi proses penelitian dengan mencakup tujuan dari penelitian itu sendiri, sehingga membantu dalam mengarahkan dan memandu jalannya penelitian dengan lebih jelas dan terorganisir.²¹

Pertimbangan awal dalam penyusunan riset ini melibatkan beberapa elemen yang saling terhubung untuk memberikan arah yang jelas bagi penelitian ini. Pertama-tama, aspek pemikiran akan mencakup pemahaman mendalam mengenai hak-hak pekerja perempuan dalam konteks *maqashid syariah* yang mengacu pada tujuan utama syariah yang meliputi lima prinsip dasar: menjaga agama (*hifz al-din*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga akal (*hifz al-'aql*), menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga harta (*hifz al-mal*). Selain itu tinjauan akan dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk landasan hukum, regulasi, dan mekanisme pelaksanaannya.

Terakhir, akan dianalisis dan dievaluasi terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon, pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon perspektif *Maqashid Syariah* serta pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken pusat Sumber Kabupaten Cirebon menurut Hukum Positif. Adapun untuk mempermudah alur berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Skema Kerangka Pemikiran

²¹ Ahmad Tohardi, *Buku Ajar Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Plus* (Tanjungpura: University Press, 2019)

G. Metodologi Penelitian

1. Metode dan Pendekatan Penelitian

a. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang ditempuh untuk melaksanakan suatu penelitian. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, metode kualitatif berusaha memahami persoalan secara keseluruhan (*holistic*) dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yakni suatu data yang mengandung makna.²² Metode penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti bertindak sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis datanya bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang mana datanya bukan berbentuk bilangan atau nominal tertentu, tetapi lebih sering menggunakan bentuk kalimat pertanyaan, uraian, deskripsi, yang mengandung suatu makna dan nilai tertentu yang diperoleh melalui instrument penggalan data khas kualitatif seperti wawancara, observasi, analisis dokumen dan sejenisnya.²³ Penelitian deskriptif disajikan dalam bentuk gambar yang terperinci mengenai satu situasi khusus, setting sosial, atau hubungan. Penelitian model ini kebanyakan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan lebih untuk menggambarkan apa adanya suatu variable, gejala, atau suatu keadaan.²⁴

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 18.

²³ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi dan Focus Groups Instrumen Penggalan Data Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 10.

²⁴ Cut Medika Zellatifanny dan Bambang Mudjiyanto, "Tipe Penelitian Deskripsi dalam Ilmu Komunikasi", *Jurnal Diakom*, Vol. 1, No. 2 (2018): 84.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk memberi data yang sejelas dan seteliti mungkin mengenai suatu keadaan yang sedang terjadi dengan maksud untuk menjelaskan data dan keadaan yang signifikan mengenai penelitian ini. Hasil penelitian ini bukan berupa data statistik ataupun kuantifikasi, melainkan interpretasi peneliti secara deskriptif terhadap hasil temuan di lapangan.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah studi kasus. studi kasus merupakan penelitian dimana peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, even, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu.²⁵ Dalam konteks penelitian mengenai Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di AB Chiken Pusat Sumber Kabupaten Cirebon Perspektif Maqasid Syariah dan Hukum Positif, pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk menyelidiki secara menyeluruh bagaimana implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chiken Pusat.

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, peneliti dapat melakukan pengamatan langsung, wawancara, dan analisis dokumen terhadap pihak terkait.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan Sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara.²⁶ Selain itu, data primer juga merupakan data yang pengumpulannya dilakukan secara langsung

²⁵ Dimas Assyakurrahim, dkk, "Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, Vol. 3, No. 2 (2023): 3.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 193.

oleh peneliti guna menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey dan atau observasi.²⁷ Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi lapangan mengenai implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan di AB Chicken Pusat.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.²⁸ Data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal, dokumen, buku, dan data lainnya yang relevan dengan masalah pemenuhan hak pekerja perempuan perspektif *Maqashid Syariah* dan Hukum Positif.

Selain itu, data sekunder lainnya seperti hasil riset terdahulu, analisis kebijakan, dan informasi yang dipublikasikan dalam media massa juga akan digunakan untuk mendukung analisis dan interpretasi temuan dalam penelitian ini. Dengan memanfaatkan beragam sumber data sekunder ini, penelitian akan dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan komprehensif tentang implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap penelitian ini agar diperoleh data yang valid dan bisa dipertanggungjawabkan, maka data dapat diperoleh melalui:

a. Observasi

Menurut Sugiono dalam bukunya, observasi dijelaskan sebagai suatu proses yang kompleks, terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis yang saling terkait. Dua dari proses tersebut

²⁷ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 168.

²⁸ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 121.

dianggap sangat penting, yaitu proses pengamatan dan proses ingatan.²⁹ Pengamatan memfasilitasi individu dalam memperoleh data dari lingkungan sekitarnya dengan menggunakan panca indera, baik melalui tindakan aktif maupun pasif. Di sisi lain, ingatan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyimpan dan mengingat informasi yang diperoleh dari proses pengamatan tersebut. Dalam hal ini penulis melakukan observasi langsung terhadap kondisi kerja dan kebijakan perusahaan AB Chicken terhadap pekerja perempuan.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono dalam bukunya, wawancara didefinisikan sebagai interaksi tanya jawab langsung antara dua orang atau lebih, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan dan subjek memberikan jawaban. Proses ini dilakukan dengan tujuan tertentu, seperti membangun pemahaman tentang individu, peristiwa, aktivitas, organisasi, perasaan, motivasi, kebutuhan, kekhawatiran, dan aspek-aspek relevan lainnya. Dalam wawancara, pewawancara bertanggung jawab untuk merancang dan mengajukan pertanyaan yang sesuai guna memperoleh informasi yang dibutuhkan, sedangkan subjek diwawancarai diharapkan memberikan jawaban yang jujur dan relevan terhadap pertanyaan yang diajukan.³⁰ Proses ini memberikan kesempatan untuk memperoleh wawasan yang mendalam dan kontekstual mengenai berbagai aspek kehidupan dan fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan manajemen, karyawan AB Chicken dan pihak terkait untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terkait implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.

c. Analisis Dokumen

Dokumentasi sangat berkaitan dengan analisis dalam konteks penelitian ini. Proses analisis isi dokumen dilakukan dengan memeriksa dokumen-dokumen secara sistematis, mengidentifikasi, dan mengevaluasi berbagai bentuk komunikasi tertulis dalam dokumen tersebut secara objektif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis kebijakan, prosedur, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan. Analisis isi dokumen ini akan menjadi landasan penting dalam memperoleh data yang relevan dan mendukung interpretasi temuan dalam penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data

Penelitian yang penulis ambil yakni menggunakan kualitatif deskriptif berbasis studi kasus, sehingga dalam analisisnya terdapat tiga alus kegiatan diantaranya sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data melibatkan merangkum, memilih informasi penting, dan fokus pada elemen utama untuk menemukan tema dan pola. Dengan begitu, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penulis dalam pengumpulan data berikutnya serta pencarian data jika diperlukan. Dalam penelitian ini peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan, terorganisir, dan dapat diinterpretasikan dengan jelas untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah penyajian data untuk mengkomunikasikan temuan kepada pembaca atau pemangku kepentingan. Teknik penyajian data melibatkan pembuatan narasi, tabel, grafik, atau diagram yang sesuai untuk menggambarkan temuan secara jelas dan mudah dipahami.

Penyajian data yang efektif membantu memperjelas dan menggambarkan temuan penelitian secara visual, sehingga mempermudah pembaca dalam memahami hasil analisis. Dalam hal ini hasil temuan dari wawancara dengan manajemen dan karyawan AB Chiken serta analisis dokumen akan disajikan secara sistematis untuk menggambarkan bagaimana implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan.

c. Verifikasi Data

Tahap terakhir dalam analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan. Pada tahap akhir analisis data, peneliti menyimpulkan pola-pola umum, hubungan, atau implikasi dari hasil analisis. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan temuan dengan teori-teori yang ada atau hasil penelitian sebelumnya, serta melakukan triangulasi data untuk memastikan keabsahan temuan. Penarikan kesimpulan bertujuan untuk menyusun jawaban terhadap pertanyaan penelitian serta mengkomunikasikan temuan secara menyeluruh kepada pembaca atau pemangku kepentingan. Maka dengan demikian peneliti akan menginterpretasikan temuan dari data yang telah dianalisis, Proses verifikasi dilakukan dengan membandingkan temuan dengan teori *Maqashid Syariah*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan literatur terkait lainnya. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk merumuskan jawaban terhadap pertanyaan penelitian serta menyajikan temuan secara komprehensif.

H. Sistematika Penulisan

Dalam proposal yang berjudul “Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di AB Chiken Pusat Sumber Kabupaten Cirebon Perspektif Maqasid Syariah dan Hukum Positif”. pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat tentang pendahuluan, diuraikan secara garis besar beberapa permasalahan penelitian yakni latar belakang masalah; perumusan masalah yang terdiri dari identifikasi masalah, pembatasan masalah serta pertanyaan penelitian; manfaat penelitian yang didalamnya mencakup manfaat bagi peneliti, akademik dan bagi tempat penelitian; penelitian terdahulu; kerangka pemikiran; metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data; serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan teori yang didasarkan pada tinjauan literatur, penelitian terdahulu, dan studi pustaka beserta teori tenaga kerja, teori ini berfokus pada hak-hak pekerja dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yang bertujuan melindungi kesejahteraan dan hak asasi pekerja di tempat kerja. Kemudian, akan dijabarkan teori *maqashid syariah* yang bertujuan untuk mencapai kemaslahatan umum dan mencegah kerugian. Terakhir, akan dilakukan tinjauan teori Hukum Positif yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan diantaranya Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Dasar 1945, Hak Pekerja Perempuan dalam Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB III TINJAUAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai lokasi penelitian yaitu di lingkungan AB Chiken Pusat Sumber Kabupaten Cirebon.

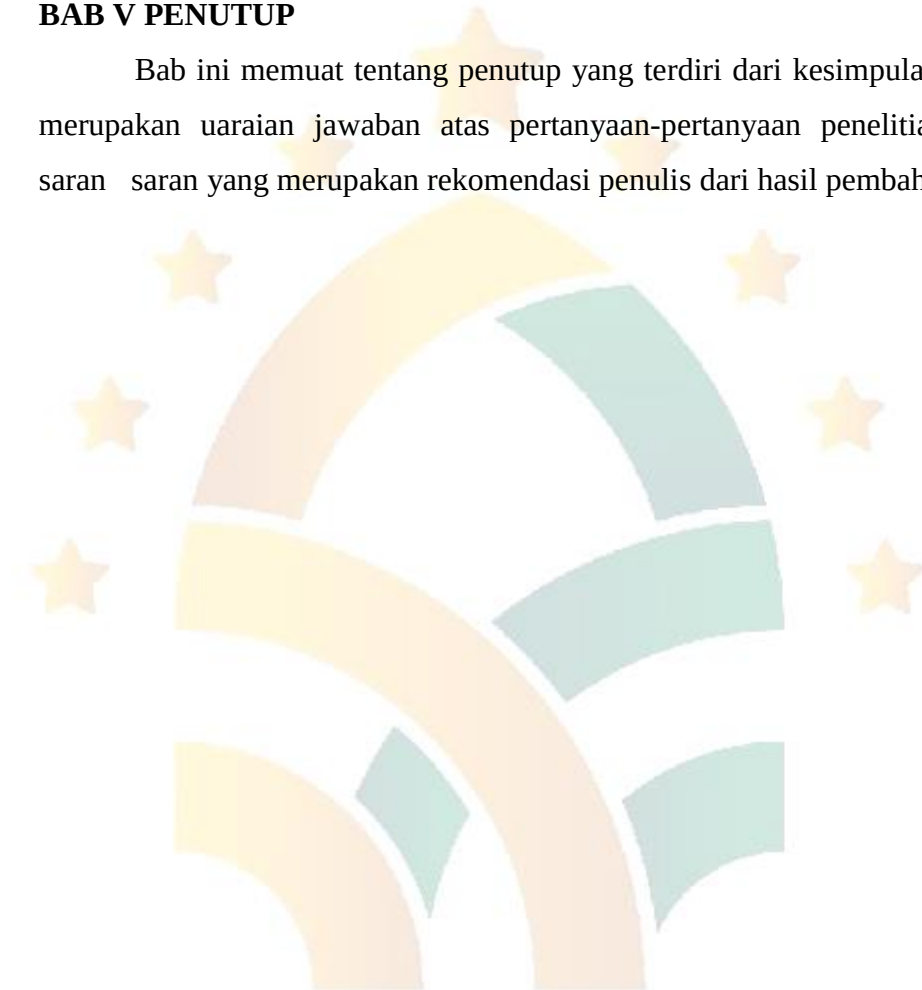
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan, menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi pemenuhan hak pekerja perempuan di Ab Chiken Pusat di Sumber Kabupaten Cirebon

perspektif *Maqashid Syariah* dan Hukum Positif dengan metode penelitian yang sudah diterapkan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan yang merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian dan saran-saran yang merupakan rekomendasi penulis dari hasil pembahasan.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON