

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi sosial masyarakat saat ini sangat berbeda dengan kondisi sosial budaya keseluruhan masyarakat Indonesia saat sebelum adanya pengaruh proses modernisasi, yang dimana budaya masyarakat Indonesia sebelumnya cenderung menitikberatkan pada masyarakat berbudaya patriarki dimana masih menempatkan pria pada posisi penentu dalam rumah tangga contohnya dalam hal mencari nafkah, sedangkan wanita hanyalah sebagai ibu rumah tangga. Seiring perjalanan waktu, budaya patriarki yang melekat di masyarakat Indonesia sudah tidak berjalan sedemikian kaku lagi, dimana semakin banyak wanita yang berpartisipasi dalam berbagai bidang pekerjaan.

Terdapat dua alasan penting yang perlu dipahami ketika membicarakan latar belakang keterlibatan wanita dalam angkatan kerja. Pertama, adalah keharusan, sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang rendah, sehingga bekerja untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga menjadi penting. Kedua, adalah memilih untuk bekerja, sebagai refleksi dari kondisi sosial ekonomi pada level menengah ke atas. Fenomena tersebut terbukti dengan adanya kecenderungan semakin tingginya partisipasi wanita memasuki pasar kerja. Wanita berpartisipasi dalam angkatan kerja memiliki hubungan dengan siklus hidupnya dan kondisi finansial keluarga.¹

Namun, tentunya terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan khususnya dari segi biologis. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu menstruasi, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Perubahan-perubahan fisiologis ini dapat mempengaruhi kesehatan, energi, serta pola kerja perempuan yang memerlukan penyesuaian waktu di tempat kerja. Misalnya, wanita yang sedang hamil membutuhkan waktu istirahat

¹ Milyan, et al., "Analisis Sosial Budaya terhadap Partisipasi Angkatan Kerja Wanita dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga", *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, Vol. 3, No. 1 (2021): 148.

tambahan untuk menjaga kesehatannya dan bayi mereka. Oleh karena itu, penting bagi tempat kerja untuk mengakomodasi kebutuhan biologis ini dengan cara yang adil, tanpa mengurangi kesempatan kerja atau pengembangan karir perempuan.

Mengingat bahwa pekerja perempuan yang tidak bisa terlepas dari kodratnya untuk melalui proses mengandung, melahirkan, dan menyusui seorang anak, maka adanya hak cuti melahirkan menjadi hal yang sangat penting bagi seorang perempuan.² Padatnya aktivitas di kantor dan banyaknya mobilitas yang dilakukan di luar rumah, bisa menyebabkan perempuan hamil menjadi kelelahan, kurang istirahat, stamina jadi menurun, dan mudah sakit. Jika hal ini terus dibiarkan dan perempuan yang sedang hamil tidak mendapatkan hak cutinya, bukan tidak mungkin perempuan hamil akan mengalami komplikasi kehamilan seperti perdarahan, preeklampsia, anemia, dan sebagainya.³

Keguguran merupakan terhentinya kehidupan janin dalam kandungan sebelum sempat hidup diluar kandungan. Ada beberapa penyebab keguguran yang sering dialami wanita, baik penyebab dari luar maupun dari dalam tubuh wanita itu sendiri.⁴ Seorang ibu yang mengalami keguguran tak jarang mendapatkan tekanan mental yang bisa mengganggu kondisinya, sehingga jika perempuan dipaksa kerja tekanan ini tentu bisa membesar dan tentu hasil kerjanya takkan maksimal. Dengan alasan ini, mereka butuh cuti sejenak.

Berbicara mengenai tenaga kependidikan perempuan tentunya tidak terlepas dari tenaga honorer. Dewasa ini, cukup banyak tenaga honorer menghadapi kenyataan yang memprihatinkan, mulai dari tingkat penghasilanyang tidak menentu, para pegawai honorer sama sekali tidak

² Futikhatur, "Hak Cuti Melahirkan sebagai Penerapan Perlindungan Hukum bagi Perempuan dan Anak di Indonesia (Studi Kasus Pekerja Wanita di PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes)", *Skripsi* (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2023): 3.

³ <https://www.klikdokter.com/ibu-anak/kehamilan/pentingnya-cuti-melahirkan-bagi-ibu-hamil-yang-bekerja> Diakses pada Hari Rabu, 2 Oktober 2024, Pukul 15.45 WIB.

⁴ Fricles Ariwisanto Sianturi, "Analisis Metode Teorema Bayes dalam Mendiagnosa Keguguran pada Ibu Hamil berdasarkan Jenis Makanan", *Jurnal Tekinkom*, Vol. 2, No. 1 (2019): 87. DOI: <https://doi.org/10.37600/tekinkom.v2i1.78>.

memperoleh tunjangan-tunjangan yang disediakan oleh pemerintah sebagaimana para guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), tenaga honorer memang cenderung terabaikan. Padahal sebagai manusia biasa, tenaga honorer tentu saja memiliki harapan untuk hidup sejahtera.

Hak tenaga kependidikan perempuan dalam hukum positif diantaranya meliputi; Hak memperoleh upah, hak cuti haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti atas keguguran, Hak Kesempatan Menyusui, Hak memperoleh pengembangan kompetensi. Pengimplementasian hak-hak ini disesuaikan dengan peraturan yang diberlakukan pada masing-masing bagian yang terdiri dari; tenaga kependidikan perempuan Pegawai Negeri Sipil, tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri.

Perlindungan hukum bagi hak-hak tenaga kependidikan perempuan juga dapat diwujudkan melalui konsep *maqasid syariah* yang bertujuan untuk kemaslahatan manusia. Terdapat lima unsur pokok dalam *maqasid syariah*, yakni *hifz al-din* (perlindungan agama), *hifz an-nafs* (perlindungan jiwa raga), *hifz al-mal* (perlindungan agama), *hifz al-aql* (perlindungan akal), dan *hifz an-nasl* (perlindungan keturunan, kemudian beberapa ahli fiqh menambahkan *hifz al-ird* (perlindungan kehormatan) selain lima dasar di atas.⁵ Dalam hal ini, perlindungan hukum hak tenaga kependidikan perempuan dapat dikonsepsikan melalui *hifz al-ird* dan *hifz al-mal*.

Dalam praktiknya pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon tidak disediakan adanya ruang laktasi yang tentunya dalam hal ini dibutuhkan bagi para pegawai perempuan dalam menjaga kehormatan, hal ini tentu bertentangan dengan konsep *hifz an-ird* yang seharusnya menjaga kehormatan justru mengabaikan aspek tersebut, hal ini juga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dimana para pekerja memiliki kesempatan menyusui termasuk di dalamnya fasilitas untuk

⁵ Dewi Rahmawati, "Perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan Pekerja Malam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqasid Syariah (Studi Kasus di Kec. Teras Kab. Boyolali)", *Skripsi* (Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2021), 44.

tempat menyusui. Sebagai bagian dari upaya melindungi hak-hak pekerja, sudah seharusnya memperhatikan kebutuhan dasar untuk memberikan fasilitas yang tentunya dalam hal ini diperlukan untuk melindungi kehormatan tenaga kependidikan perempuan. Berdasarkan adanya ketidaksesuaian tersebut, penulis akan meneliti lebih dalam sejauh mana hak-hak tenaga kependidikan perempuan diimplementasikan dan apakah masih terdapat hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan yang bertentangan dengan konsep hukum positif dan *maqashid syari'ah*.

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon memiliki landasan filosofis dalam menjalankan fungsinya sebagai Universitas Islam Negeri yaitu berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta berbagai perundangan yang berlaku dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.⁶ Berdasarkan hal tersebut, sudah seharusnya Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis melalui salah satu pihak Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, jumlah pekerja tenaga kependidikan perempuan sebanyak 64 dari total 173 pekerja tenaga kependidikan, hal tersebut menunjukkan bahwa cukup banyak tenaga kerja kependidikan perempuan pada lokasi penelitian ini.

Tabel 1.1 *Data Jumlah Tenaga Kependidikan Perempuan Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon*

Jenis Pegawai	Jumlah
Pejabat Struktural	0
Pejabat Fungsional Tertentu	20
Pejabat Pelaksana	15
Pejabat Fungsional Tertentu PPPK	4
Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri	25
Total	64

⁶ <https://info.syekhnurjati.ac.id/wp-content/uploads/2020/08/Renstra-2020-2024.pdf>
Diakses pada Hari Rabu, 3 Oktober 2024, Pukul 20.45 WIB.

Dari uraian di atas, penulis tertarik lebih lanjut meneliti tentang bagaimana implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hal ini akan lebih menarik jika ditinjau melalui 2 perspektif yaitu; Perspektif Hukum Positif dan *Maqasid Syariah*.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Wilayah kajian yang diambil oleh penulis mengenai Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial dengan topik kajian Hak-Hak Pekerja Perempuan. Kemudian pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan penelitian yang sesuai dengan bagaimana kondisi objek berdasarkan pengalaman berupa fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- a. Tidak adanya fasilitas untuk menyusui (ruang laktasi).
- b. Adanya ketidaksesuaian antara peraturan perundang-undangan dengan realita yang terjadi.

2. Batasan Masalah

Agar pembahasan yang akan penulis teliti tidak meluas, maka batasan penelitian ini hanya mengacu pada pembahasan mengenai Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Tenaga Kependidikan Perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon?

- 2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon?
- 3) Bagaimana tinjauan Perspektif Hukum Positif dan *Maqasid Syariah* terhadap pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kerja kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.
3. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Positif dan *Maqasid Syariah* terhadap pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat memberikan kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi. Serta manfaat bagi ilmu pengetahuan untuk melengkapi kajian mengenai Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Tenaga Kependidikan Perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon Perspektif Hukum Positif dan *Maqasid Syariah*.

2. Secara Praktis

a. Sebagai penulis

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman mendalam mengenai Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Tenaga Kependidikan Perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon Perspektif Hukum Positif dan *Maqashid Syariah*.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menjalankan pemenuhan hak-hak tenaga kerja kependidikan perempuan mencapai pemenuhan hak-hak yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menambah pengetahuan bagi pembaca khususnya mengenai implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon perspektif Hukum Positif dan *Maqashid Syariah*.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan atau referensi dan literatur kepustakaan terkait kajian implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan, serta hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan terhadap penelitian dengan topik yang sejenis.

E. Penelitian Terdahulu

Mengkaji mengenai Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Tenaga Kependidikan Perempuan pada penulisan ini terdapat beberapa jurnal dan skripsi yang membahas mengenai tema pembahasan diantaranya:

Pertama, Difa Mutia Dara dalam skripsi yang berjudul “Hak Maternitis Tenaga Kerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kampus Politeknik Teknologi

Kimia Industri Medan)". Skripsi ini mengemukakan bahwa hak maternitas Tenaga Kerja Perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi hak-hak maternitas yang seharusnya diperoleh tenaga kerja perempuan belum semuanya terpenuhi secara maksimal dengan beberapa sebab yaitu berdasarkan faktor internal seperti minimnya anggaran dana untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja perempuan, kurangnya kesadaran Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan dalam pemberian hak tenaga kerja perempuan, serta dari faktor masyarakat itu sendiri, dan juga tidak terpenuhi karena adanya faktor eksternal seperti kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari dinas tenagakerja dan transmigrasi, dan tidak adanya penegakan sanksi terhadap pihak yang melanggar.⁷ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada objek penelitian dan peraturan yang diberlakukan.

Kedua, Siti Mutiah dalam skripsi yang berjudul "Pelaksanaan Hak Cuti Pekerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 79 Ayat 3 dan 4 Perspektif *Siyasah Dusturiyah* (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)". Skripsi ini menjelaskan bahwa hak pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sudah terlaksana baik pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Pandangan *Siyasah Dusturiyah* terhadap hak dan pekerja perempuan kafe dalam cuti di Desa Jetak Ngasri Mulyoagung Dau sudah sesuai dengan pandangan Al-Qur'an, pandangan Hadist, pandangan Maqasid Syariah Abdul Helim.⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas

⁷ Difa Mutia Dara, "Hak Maternitas Tenaga Kerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan)", *Skripsi* (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022).

⁸ Siti Mutiah, "Pelaksanaan Hak Cuti Pekerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 79 Ayat 3 dan 4 Perspektif *Siyasah Dusturiyah* (Studi Kasus di Kafe Jetak Ngasri Mulyoagung Dau)", *Skripsi* (Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024).

mengenai hak tenaga kerja perempuan. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada penelitian ini peraturan yang digunakan adalah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 sedangkan pada penelitian penulis menggunakan perspektif hukum positif. Selain itu, terlihat juga perbedaan pada objek antara penelitian ini dengan penelitian penulis.

Ketiga, Cory Monica Desfi dalam skripsi yang berjudul “Implementasi Hak Normatif Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Skripsi ini menjelaskan bahwa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri merupakan para pekerja yang tidak terikat dengan pihak ketiga namun juga tidak terdaftar sebagai pegawai negeri. PPNP memperoleh gaji dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). PPNP terikat oleh perjanjian atau kontrak kerja tertulis dengan Badan Pusat Statistik. PPNP bisa menempati jabatan administratif seperti administrator, analis, sekretaris dan resepsionis dan jabatan teknis seperti kurir, pengemudi dan cleaning service.⁹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak-hak Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri berdasarkan hukum positif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada objek penelitiannya.

Keempat, Laila Mauluda Tunnisa dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah”. Skripsi ini menjelaskan bahwa Peraturan mengenai Hak cuti pekerja perempuan yang tidak disebutkan secara jelas dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini menimbulkan kurangnya kepastian dan perlindungan hukum. Begitupun perlindungan mengenai hak cuti pekerja perempuan dalam kajian *maqashid syari'ah* telah mengesampingkan prinsip hukum islam, karena muatan dalam

⁹ Cory Monica Desfi, “Implementasi Hak Normatif Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi* (Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2022).

peraturannya mengandung beberapa pasal yang merugikan pekerja atau buruh terutama dalam memenuhi kehidupan yang layak.¹⁰ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada objek penelitiannya.

Kelima, Muh. Chikal Chakti C dan teman-temannya dalam jurnal “Perlindungan Hukum terhadap Pegawai non Pegawai Negeri Sipil di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar”. Jurnal ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPN) di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar (BBPVP Makassar) didasarkan pada Undang-Undang ASN, yang mengatur status dan hak-hak PPNPN. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam kontrak kerja, serta mekanisme untuk mengajukan keberatan atau sengketa jika hak-hak mereka dilanggar. Kesejahteraan dan jaminan sosial juga harus dijamin sesuai dengan peraturan yang berlaku, mencakup program kesehatan dan pensiun.¹¹

Keenam, Cory Monica Desfi dalam jurnal “Upaya Perwujudan Hak Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri”. Jurnal ini menjelaskan bahwa berbagai upaya yang ditempuh diharapkan mampu mempengaruhi hak yang didapatkan oleh PPNPN sebagaimana mestinya diatur dalam undang-undang dan disepakati dalam perjanjian kerja. Upaya PPNPN antara lain: Tenaga kerja PPNPN melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Tenaga kerja PPNPN melaksanakan lembur jika sudah dikeluarkan surat perintah lembur. Tenaga kerja PPNPN khususnya sekretaris menyelesaikan jam kantor sesuai dengan perjanjian kerja, meskipun pimpinan

¹⁰ Laila Mauluda Tunnisa, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah”, *Skripsi* (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023).

¹¹ Muh. Chikal Chakti C, et al., “Perlindungan Hukum terhadap Pegawai non Pegawai Negeri Sipil di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar”, *Indonesian Journal of Legality of Law*, Vol. 6, No. 7 (2024): 328.

masih berada di tempat. Namun, hak normatif PPNPN tersebut terpenuhi sebagaimana mestinya.¹²

Ketujuh, Nur 'Azizah Yunara Putri dan teman-temannya dalam jurnal "Optimalisasi Administrasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0". Jurnal ini menjelaskan bahwa pelaksanaan yang efisien dari orientasi, pembinaan, dan pengembangan bersama dengan kesejahteraan yang memadai. Memberikan insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, sistem pengembangan karir dan kenaikan pangkat memberikan jalan untuk pertumbuhan profesional, yang penting untuk mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.¹³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak-hak tenaga kependidikan berdasarkan hukum positif. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada penelitian ini tidak hanya memfokuskan dalam pembahasan hak-hak tenaga kependidikan, sedangkan pada penelitian penulis hanya memfokuskan untuk membahas mengenai hak-hak tenaga kependidikan.

Kedelapan, Ahmad Syafi'i Rahman dan teman-temannya dalam jurnal "Wanita Karir: Studi Krisis Prespektif Maqasid Syariah". Jurnal ini menjelaskan bahwa untuk melindungi atau menjamin kelangsungan iman seseorang (*hifdz ad-din*), kehidupan mereka (*hifdz nafs*), pikiran mereka (*hifdz Al-'aql*), keturunan mereka (*hifdz an-nasl*) dan kekayaan mereka (*hifdz mal*). Keseluruhan lima tujuan utama syariah ini dimaksudkan untuk memajukan kesejahteraan manusia secara umum. Seseorang yang bekerja akan memperoleh pendapatan yang menjadikan dirinya mandiri (*hifdz nafs*), bermanfaat serta dapat bersedekah kepada orang lain sebagaimana dianjurkan

¹² Cory Monica Desfi, "Upaya Perwujudan Hak Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri", *Sakato Law Journal*, Vol. 1, No. 1 (2023): 152-153.

¹³ Nur 'Azizah Yunara Putri, et al., "Optimalisasi Administrasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0", *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 3, No. 4 (2024): 150-151.

oleh agamanya (*hifdz ad-din*).¹⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai tenaga kerja perempuan perspektif *Maqasid Syariah*. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada penelitian ini membahas mengenai pandangan pekerja perempuan perspektif *Maqasid Syariah*, sedangkan pada penelitian penulis membahas mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan perspektif *Maqasid Syariah*.

Kesembilan, Inama Anusantari dan Iffatin Nur dalam jurnal “Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan *Omnibus Law* Cipta Kerja Perspektif *Maqashid Syari’ah* Ibnu Ashur”. Jurnal ini menjelaskan bahwa hak cuti pekerja perempuan dalam keadaan haid, hamil, melahirkan, dan menyusui yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan ternyata tidak dicantumkan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Tidak dicantumkannya hak-hak cuti bagi pekerja perempuan dalam keadaan tertentu memberikan celah serta potensi dilanggarnya hak-hak cuti bagi pekerja perempuan dalam keadaan tertentu. Sehingga substansi UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dalam hal hak-hak pekerja perempuan belum mencerminkan *maqashid syari’ah*.¹⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak tenaga kerja perempuan perspektif Undang-Undang dan *Maqasid Syariah*. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada peraturan yang dijadikan acuan.

Kesepuluh, M. Rulian Frabio dalam jurnal “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. Jurnal ini menjelaskan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencollen Mall Kota Bengkulu dalam tinjauan hukum islam

¹⁴ Ahmad Syaffi’I Rahman, et al., “Wanita Karir: Studi Krisis Prespektif *Maqasid Syariah*”, *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman*, Vol. 12, No. 1 (2022): 16. DOI: <https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v12i1.940>.

¹⁵ Inama Anusantari dan Iffatin Nur, “Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan *Omnibus Law* Cipta Kerja Perspektif *Maqashid Syari’ah* Ibnu Ashur”, *Ahkam*, Vol. 9, No. 2 (2021): 265-266. DOI: <https://doi.org/10.21274/ahkam.2021.9.2.247-268>.

belum terpenuhi secara maksimal seperti menjalankan ibadah sholat dengan leluasa, penulis melihat belum tersedianya fasilitas musholah kecil, belum mendapatkan hak perlindungan yang maksimal bagi pekerja perempuan yang bertugas malam hari.¹⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak pekerja perempuan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada lokasi penelitiannya.

Kesebelas, Nur Arafa P. Tadda dalam jurnal “Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Perspektif *Siyasah Syar’iyyah*”. Jurnal ini menjelaskan bahwa UU No. 13 tahun 2003 memberikan ketentuan perlindungan terhadap pekerja yang meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui, dan waktu kerja malam. Dalam *Siyasah Syar’iyyah* dijelaskan bahwa kerja merupakan suatu bentuk religious dan spiritual. Perempuan sebagai pekerja, Islam memberikan perlindungan yang meliputi perlindungan dalam urusan kekeluargaan dan aktivitas sosial.¹⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai Hak pekerja perempuan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada penelitian ini lebih memfokuskan untuk membahas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan lebih memfokuskan pada implementasi pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka pemikiran juga merupakan

¹⁶ M. Rulian Frabio, “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Qiyas*, Vol. 7, No. 2 (2022): 158. DOI: <http://dx.doi.org/10.29300/qys.v7i2.2970>.

¹⁷ Nur Arafa P. Tadda, “Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Perspektif *Siyasah Syar’iyyah*”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasah Syar’iyyah*, Vol. 5, No. 1 (2024): 213.

argumentasi dukungan dasar teoritis dalam mengantisipasi jawaban terhadap masalah yang dihadapi. Sumber teori-teori tersebut diambil secara selektif dari ilmu pengetahuan, berupa literatur atau kepustakaan; majalah ilmiah yang penting sebagai sumber informasi mutakhir tentang hasil penelitian, dan perkembangan metode serta teknik penelitiannya, laporan berbagai forum pertemuan ilmiah, laporan berbagai lembaga penelitian, atau berupa komunikasi pribadi dengan pakar-pakar dalam disiplin ilmunya.¹⁸

Hak tenaga kerja kependidikan perempuan merupakan hak-hak yang dimiliki oleh perempuan yang bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa. Pekerja tenaga kependidikan perempuan merupakan bagian dari Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara. Dalam hal pemenuhan hak tenaga kerja kependidikan perempuan ini, terbagi menjadi tiga bagian yaitu; hak pekerja tenaga kependidikan perempuan Pegawai Negeri Sipil (PNS), hak pekerja tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hak pekerja tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Berikut beberapa hak yang didapatkan oleh tenaga kependidikan perempuan:

1. Hak memperoleh upah, pasal 77 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai pemberian upah bagi Pegawai Negeri Sipil. Adapun peraturan mengenai pemberian Upah/Gaji bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
2. Hak Cuti
 - a) Cuti haid, Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

¹⁸ Almasdi Syahza, *Metodologi Penelitian* (Agustus: UR Press, 2021), 79.

- b) Cuti hamil dan melahirkan, Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang masalah cuti masa melahirkan bagi pekerja perempuan, Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat 4 Angka 3, Pasal 89 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
 - c) Hak cuti atas keguguran, pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat 2 Angka 9, Pasal 84 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
3. Hak Kesempatan Menyusui, Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 4. Hak memperoleh pengembangan kompetensi, diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Konsep penting dan fundamental menjadi pokok bahasan dalam Islam adalah konsep *maqashid syariah* yang menegaskan bahwa Islam hadir untuk mewujudkan serta memelihara maslahat seluruh umat manusia. Konsep ini telah diakui oleh para ulama serta menjadi acuan dasar dalam keislaman. Adapun ruh dari konsep *maqasid syariah* ini ialah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan atau menarik manfaat dan menolak mudarat. Terdapat lima unsur pokok dalam *maqasid syariah*, yakni *hifz al-din* (perlindungan agama), *hifz an-nafs* (perlindungan jiwa raga), *hifz al-mal* (perlindungan agama), *hifz al-aql* (perlindungan akal), dan *hifz an-nasl*

(perlindungan keturunan, kemudian beberapa ahli fiqh menambahkan *hifz al-ird* (perlindungan kehormatan) selain lima dasar di atas.

Adapun dalam konsep *maqasid syariah*, Menurut ‘Abd Al-Wahhab ibn Ali al-Subki dan Muhammad ibn Abdullah al-Zakarzy sebagaimana yang dikutip oleh Dewi Rahmawati dalam jurnalnya yang berjudul Perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan Pekerja Malam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqasid Syariah (Studi Kasus di Kec. Teras Kab. Boyolali)¹⁹ mengatakan bahwa perlindungan hukum hak tenaga kerja perempuan dapat dikonsepsikan melalui *hifz al-ird* dan *hifz an-nafs*.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon serta mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon Perspektif Hukum Islam dan Maqashid Syariah, maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:



¹⁹ Dewi Rahmawati, “Perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan Pekerja Malam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqasid Syariah (Studi Kasus di Kec. Teras Kab. Boyolali)”, 44.

Gambar 1.1 *Skema Kerangka Pemikiran*



G. Metodologi Penelitian

1. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan ketentuan tertentu. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, dan metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.²⁰

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2022), 2-7.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian normatif empiris. Penelitian hukum normatif dimaknai sebagai penelitian hukum dalam tataran norma, kaidah, asas-asas, teori, filosofi, dan aturan hukum guna mencari solusi atau jawaban atas permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum. Sedangkan penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mengumpulkan data yang kemudian datanya diolah sesuai dengan teknik analisis yang dipakai yang dituangkan dalam bentuk deskriptif.²¹

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian lapangan dan pustaka. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis proses dan makna lebih ditampilkan. Landasan teori digunakan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.²²

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. Pemilihan lokasi penelitian ini di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon karena memiliki landasan filosofis dalam menjalankan fungsinya sebagai Universitas Islam Negeri berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta cukup banyak memperkerjakan tenaga kerja kependidikan perempuan dengan jumlah 78 pekerja tenaga kependidikan perempuan dari total 231 pekerja tenaga kependidikan.

4. Objek Penelitian

Pemilihan lokasi dalam penelitian ini karena mempertimbangkan berbagai aspek, disamping itu yang menjadi objek dalam penelitian ini

²¹ Yati Nurhayati, Ifrani, dan M.Yasir Said, "Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum", *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)*, Vol. 2, No. 1 (2021), 8. DOI: <https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>.

²² Ismail Suardi Wekke, et al., *Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri, 2019), 33.

yaitu pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari lapangan dimana peneliti akan melakukan penelitian. Data primer merupakan data yang bersumber dari data observasi dan wawancara.²³ Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung, seperti data-data atau informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber, adapun data yang dicari dalam penelitian ini diantaranya: profil Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, jumlah tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, dan hak-hak tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. Pihak narasumber dalam penelitian ini yaitu pihak dari pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon diantaranya; tenaga kependidikan perempuan Pegawai Negeri Sipil (PNS), tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri (PPNPN).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari data-data dokumen. Data dokumen yang dimaksud disini adalah data yang bersumber dari buku, laporan hasil penelitian, jurnal, dan lain-lain.²⁴ Untuk mendapatkan sebuah penelitian yang akurat, ilmiah, dan sistematis maka diperlukan metode yang tepat dan memadai. Data yang diperoleh dari informasi yang mencakup buku, abstrak, indeks, biografi jurnal, artikel, *website* resmi perundang-undangan dan referensi lainnya

²³ Kaharuddin, "Kualitatif: Ciri dan Karakter sebagai Metodologi", *Jurnal Pendidikan*, Vol. 9, No. 1 (2021): 4. DOI: <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4489>.

²⁴ Kaharuddin, "Kualitatif: Ciri dan Karakter sebagai Metodologi", 4.

yang dianggap relevan dengan penelitian ini sehingga dapat menambah keakuratan dari data primer. Adapun data yang diperlukan dari lokasi penelitian ini yaitu; jumlah tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon dan hak-hak yang diberikan kepada tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai dasar untuk membuat kesimpulan dalam penelitian, pengumpulan data suatu penelitian melibatkan dua pihak. Berikut teknik pengumpulan data yang akan penulis gunakan untuk penelitian ini.

a. Observasi

Observasi adalah metode yang tepat untuk digunakan, karena observasi merupakan cara yang cukup tepat bagi peneliti karena dapat langsung melihat ke lapangan secara jelas, dengan mengamati secara langsung sehingga dapat memahami situasi lingkungan yang ada, dimana telah terjadinya suatu kegiatan, dengan begitu akan dapat memahami situasi lingkungan secara luas dan lengkap.²⁵ Peneliti akan meneliti dan mengamati situasi di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon untuk mengamati mengenai implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik.²⁶ Wawancara juga bisa diartikan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interview*) yang mengajukan

²⁵ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 209.

²⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 160.

pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberi jawaban atas pertanyaan. Teknik ini bertujuan untuk mencari data yang berhubungan dengan analisis mengenai implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan. Peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak pekerja tenaga kependidikan perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon dengan jumlah 3 narasumber masing-masing pada tenaga kependidikan perempuan Pegawai Negeri Sipil, tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan tenaga kependidikan perempuan Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan saat penelusuran informasi dari objek yang bersangkutan berbagai referensi data-data dari Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon dan dokumen yang diambil secara langsung oleh peneliti. Dokumentasi digunakan sebagai dokumen tambahan untuk memperkuat data-data yang diperoleh dan sebagai bukti bahwa peneliti benar adanya melakukan penelitian di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. Adapun dokumen yang dibutuhkan diantaranya; data jumlah tenaga kependidikan perempuan dan data gaji tenaga kependidikan perempuan.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah sistematis dalam mencari, menyusun, dan memeriksa catatan hasil observasi, wawancara, serta sumber data lainnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman dan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif kepada peneliti tentang topik yang sedang diteliti, serta menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Untuk meningkatkan pemahaman tersebut, analisis data juga bertujuan untuk menafsirkan makna atau signifikansi dari temuan yang ditemukan.²⁷ Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono menyebutkan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan

²⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R & D*, 244.

secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sampai tuntas. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data Miles dan Huberman, yakni:²⁸

a. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan suatu gambaran jelas, dan dari hal tersebut akan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, serta hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Berkaitan dengan hal ini penulis menyajikan semua data yang diperoleh dalam bentuk laporan terperinci. Tujuan dalam menyajikan data adalah untuk menjawab permasalahan penelitian melalui proses analisis data. Sajian data harus dikemas dalam bentuk yang sistematis, agar memudahkan peneliti dalam menganalisis data.

c. Verifikasi Data

Verifikasi merupakan suatu cara untuk dapat melakukan penarikan kesimpulan, kemudian kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Proses verifikasi terhadap simpulan sementara dapat dilakukan dengan cara pengulangan langkah-langkah penelitian, yaitu dengan menelusuri langkah penelitian yang telah dilakukan, diawali dengan pemeriksaan data dan catatan di lapangan, reduksi yang telah dibuat berdasarkan data, dan simpulan sementara yang telah dirumuskan. Setelah diverifikasi, kemudian dilakukan penarikan simpulan akhir yang

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 246-252

sebaiknya dibuat dengan singkat, padat dan jelas sehingga mudah dipahami.²⁹

H. Sistematika Penulisan

Dalam Skripsi yang berjudul “Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Tenaga Kependidikan Perempuan pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon Perspektif Hukum Positif dan Maqashid Syariah”, 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, batasan masalah serta rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang didalamnya mencakup manfaat bagi akademik, penulis dan bagi peneliti selanjutnya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metodologi penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data, sistematika penulisan, serta rencana waktu penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI TENTANG HAK-HAK PEKERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PEREMPUAN PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN MAQASID SYARIAH

Bab ini memuat tentang kajian teori berdasarkan hasil tinjauan pustaka, *literature*, dan *review* penelitian terdahulu beserta teori tentang hak tenaga kerja perempuan perspektif Hukum Positif dan *Maqasid Syariah* yang membahas mengenai konsep penelitian guna mendukung penyusunan teori dalam penelitian ini.

²⁹ F Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Surakarta: Univet Bantara, 2014), 163.

BAB III TINJAUAN UMUM MENGENAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, antara lain yakni sejarah, profil, visi, misi, tujuan, dan data tenaga kependidikan perempuan Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.

BAB IV PEMBAHASAN TENTANG IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PEREMPUAN PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN MAQASID SYARIAH PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI CIREBON

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian, yaitu Implementasi pemenuhan hak-hak pekerja tenaga kependidikan perempuan perspektif hukum positif dan *Maqasid Syariah* pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon 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.