

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan nasional, karena memiliki peran strategis dalam menciptakan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan individu maupun masyarakat secara luas.¹ Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa.² Sejalan dengan itu, Sumitro Djojohadikusumo yang dikutip oleh Aye Sudarto, menegaskan bahwa tenaga kerja mencakup semua individu yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja, baik sebagai pekerja mandiri, pekerja keluarga, maupun pekerja penerima upah.³

Dalam hubungan kerja, pekerja tidak hanya berkewajiban memberikan tenaga dan pikirannya, tetapi pekerja juga memiliki hak-hak yang wajib dilindungi oleh pengusaha dan negara.⁴ Hak-hak ini mencakup hak atas upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, perlindungan dari diskriminasi, serta hak untuk berserikat dan menyuarakan kepentingan kolektif. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk mencegah eksploitasi serta menciptakan keadilan dan kesejahteraan dalam dunia kerja.⁵ Menurut Soepomo yang dikutip oleh Monicha Widyasputri dan Bagus Sarnawa,

¹ Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 4.

² Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Aye Sudarto, "Tenaga Kerja Outsourcing dalam Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Nizham: Jurnal studi Keislaman*, 7: 1 (2019): 150.

⁴ Yusuf Randi, "Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan," *Yurispruden*, 3: 2 (2020): 136.

⁵ Muhammad Mufido, "Hak-hak Pekerja yang Wajib dipahami Perusahaan dan Karyawan," *Media Hukum*, diakses pada 05 April 2025. <https://www.hukum.or.id/2024/10/hak-hak-pekerja-yang-wajib-dipahami.html>.

menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis.⁶

Salah satu kelompok yang memerlukan perhatian khusus dalam sistem ketenagakerjaan adalah pekerja perempuan, yang sering kali menghadapi tantangan ganda, baik secara biologis maupun sosial.⁷ Pekerja perempuan memiliki sejumlah hak khusus terkait dengan fungsi reproduksinya.⁸ Hak-hak reproduktif ini mencakup cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, serta hak untuk menyusui anak selama waktu kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 sampai 83, yang berbunyi:

1. Pasal 81 Ayat (1), menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.⁹
2. Pasal 82 Ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.¹⁰

⁶ Monicha Widyasputri dan Bagus Sarnawa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)," *Media of Law and Sharia*, 5: 2 (2024): 143.

⁷ Tantimin dan Elizabeth Sinukaban, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia," *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8: 3 (2021): 396.

⁸ Srinorindra Rahayu Budiiswanti et al., "Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan," *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora*, 1: 4 (2024): 118.

⁹ Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Pasal 83 menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.¹¹

Perspektif hukum ekonomi syariah turut memberikan perhatian terhadap isu ini, dengan menekankan nilai keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap kodrat perempuan. Islam menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam memperoleh imbalan kerja yang adil, sebagaimana tercermin dalam Q.S. An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. (Q.S An-Nahl: 97)*

Ayat tersebut menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan yang beramal saleh akan memperoleh ganjaran yang sama. Dalam hukum ekonomi syariah, diskriminasi berbasis gender, termasuk dalam hal upah dan kesempatan kerja, dilarang karena bertentangan dengan prinsip keadilan sosial. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak pekerja perempuan juga merupakan bagian dari *amar ma'ruf nahi munkar* (mengajak kepada kebaikan dan meninggalkan yang dilarang) dalam konteks hubungan industrial.¹² Selain itu, dalam kerangka maqasid syariah, perlindungan terhadap pekerja perempuan juga berkaitan dengan tujuan menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan keturunan (*hifz*

¹¹ Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Analisa Putri, "Pemenuhan Hak-hak Pekerja Wanita dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi di PT Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)," (*Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), 4.

al-nasl), yang mencerminkan pentingnya keselamatan dan kesejahteraan perempuan dalam dunia kerja.¹³

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa hak-hak tersebut tidak selalu diterapkan secara maksimal. Masih banyak pekerja perempuan yang menghadapi diskriminasi karena stereotip bahwa perempuan kurang produktif atau kurang stabil secara emosional dibanding laki-laki, khususnya ketika mereka sedang mengalami siklus haid, hamil, atau menyusui.¹⁴

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi, PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI) mempekerjakan ribuan karyawan dengan komposisi gender yang beragam. Perusahaan ini bahkan memperoleh penghargaan *Best Woman Empowerment Company 2025* atas komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja perempuan.¹⁵ Salah satu unit operasional PT. KAI, yaitu Daerah Operasi (Daop) 3 Cirebon, menjadi bagian penting dari sistem transportasi di wilayah Jawa Barat bagian timur.¹⁶ Namun, belum banyak kajian akademik yang secara spesifik meneliti bagaimana implementasi perlindungan terhadap hak-hak reproduktif pekerja perempuan dilakukan di unit ini.

Berdasarkan hasil pra-observasi yang penulis lakukan di PT. KAI Daop 3 Cirebon, diketahui bahwa penyediaan fasilitas pendukung menyusui, seperti ruang laktasi khusus, belum tersedia secara terpusat di seluruh unit kerja. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja yang tersebar di beberapa lokasi. Selain itu, hasil pra-observasi juga menunjukkan bahwa sebagian pekerja perempuan tidak menggunakan hak cuti haid karena tidak mengalami keluhan yang signifikan selama masa haid. Dalam situasi tertentu, pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid cenderung memilih untuk

¹³ Nazifah, "Relevansi Maqashid Syariah dalam Kebijakan Perlindungan Perempuan dan Anak pada Hukum Keluarga di Indonesia," *Integrated Education Journal*, 1: 2 (2024): 120.

¹⁴ Putri Setianingrum, "Peran Serikat Pekerja dalam Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan di PT. Hi-Lex Cirebon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," (*Skripsi*, Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2021), 5.

¹⁵ Naufal Zuhdi, "Lindungi Hak Perempuan, KAI Sabet Best Woman Empowerment Company 2025," *Media Indonesia*, diakses 01 Juni 2025, <https://mediaindonesia.com/ekonomi/>.

¹⁶ PT. Kereta Api Indonesia, "E-PPID KAI-Daop 3 Cirebon," *KAI.Id*, diakses 23 Oktober 2025, <https://ppid.kai.id/daop3/>.

melakukan penyesuaian aktivitas kerja atau beristirahat sejenak di tempat kerja dibandingkan mengajukan cuti formal. Akibatnya, pemanfaatan hak cuti haid dalam praktik relatif belum optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Selain sebagai bentuk evaluasi terhadap implementasi kebijakan perusahaan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan regulasi ketenagakerjaan, terutama bagi pekerja perempuan. Lebih jauh, penelitian ini merupakan bagian dari upaya akademik untuk menyuarakan prinsip keadilan gender, baik dalam perspektif hukum positif Indonesia maupun hukum ekonomi syariah. Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori perlindungan hukum, keadilan distributif, dan keadilan substantif yang menekankan pentingnya peran negara dan pengusaha dalam menjamin hak-hak pekerja. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, penelitian ini berlandaskan pada prinsip keadilan (*'adl*), kesetaraan (*musawah*), dan kemaslahatan (*al-maslahah*).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas isu serupa, namun dengan fokus berbeda. Misalnya, penelitian oleh Muhammad Ridho Hidayat, dan Nikmah Dalimunthe (2022) menelaah perlindungan hak pekerja perempuan di perusahaan swasta dari perspektif hukum positif.¹⁷ Sedangkan N. Noorhasanah (2020) meninjau hak pendapatan pekerja perempuan dalam al-Qur'an.¹⁸ Namun, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan dua perspektif hukum, yaitu hukum positif dan hukum ekonomi syariah dalam konteks lembaga BUMN seperti PT. KAI, khususnya di unit Daerah Operasional (Daop) 3 Cirebon. Celah inilah yang akan diisi oleh penelitian ini.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Implementasi Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon dalam**

¹⁷ Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-undang,” *Sibatik Journal*, 2: 1 (2022): 233-250.

¹⁸ N. Noorhasanah, “Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an,” *Khazanah Theologia*, 2: 2 (2020): 111-118.

Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.”

B. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, pada subbagian ini akan diuraikan secara sistematis mengenai identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan perumusan masalah. Ketiga komponen ini disusun untuk memperjelas fokus kajian dan batas ruang lingkup penelitian, sehingga pelaksanaan penelitian dapat terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal dan kajian dokumen, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan berikut:

- a. Meskipun PT KAI memperoleh penghargaan *Best Women Empowerment Company* 2025 dalam kategori perlindungan hak perempuan, implementasi hak-hak pekerja perempuan di Daop 3 Cirebon masih belum sepenuhnya optimal, khususnya pada aspek fasilitas dan dukungan operasional.
- b. Tidak tersedia ruang laktasi di lingkungan kantor Daop 3 Cirebon, menyebabkan pekerja perempuan yang sedang menyusui harus memanfaatkan waktu istirahat dan meminjam ruangan kosong di masing-masing divisi untuk melakukan kegiatan pumping.
- c. Hak cuti haid secara normatif telah difasilitasi dengan baik, namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa pekerja perempuan jarang mengajukan cuti haid. Mereka lebih memilih beristirahat sebentar saat bekerja dibandingkan menggunakan hak cutinya, karena pertimbangan efisiensi waktu dan pola budaya kerja yang sudah terbentuk.

- d. Sosialisasi kebijakan perlindungan pekerja perempuan dilakukan oleh KAI pusat melalui pertemuan daring (*Zoom*) dan diadakan pada awal tahun.

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan mendalam, maka ruang lingkup kajian dibatasi pada hal-hal berikut:

- a. Wilayah penelitian dibatasi pada PT. KAI Daop 3 Cirebon sebagai lokasi studi kasus.
- b. Aspek yang dikaji difokuskan pada implementasi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan, khususnya hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak untuk menyusui anak selama waktu kerja, dan larangan diskriminasi.
- c. Analisis hukum dibatasi pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah (keadilan, kesetaraan, kemaslahatan).
- d. Penelitian ini tidak menelaah seluruh kebijakan ketenagakerjaan PT. KAI secara umum, melainkan hanya menyoroiti sejauh mana hak-hak pekerja perempuan diterapkan dan dipahami dalam praktiknya di Daop 3 Cirebon.
- e. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosiologis dengan metode kualitatif, berfokus pada implementasi perlindungan hak-hak pekerja perempuan di lingkungan PT. KAI Daop 3 Cirebon.

Dengan pembatasan tersebut, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan analisis yang lebih tajam dan memberikan rekomendasi yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut:

- a. Bagaimana bentuk perlindungan hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon?
- b. Bagaimana prosedur pengambilan cuti haid dan cuti melahirkan di PT. KAI Daop 3 Cirebon?
- c. Bagaimana tinjauan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah terhadap perlindungan hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan tersebut melalui pendekatan ilmiah yang sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bentuk perlindungan hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui prosedur pengambilan cuti haid dan cuti melahirkan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui tinjauan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah terhadap perlindungan hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara umum, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memperluas cakupan teori terkait topik hak-hak pekerja perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat nyata baik bagi instansi terkait yang dalam hal ini adalah PT. KAI Daop 3 Cirebon, maupun bagi masyarakat umum terkait konteks ketenagakerjaan, khususnya dalam hal ini, yaitu perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

3. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai referensi ilmiah bagi mahasiswa dan peneliti lainnya yang tertarik untuk mengkaji topik serupa terkait bentuk perlindungan hukum hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan diskusi dalam forum akademis maupun sebagai rujukan dalam penyusunan karya ilmiah selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai hak-hak pekerja perempuan bukanlah yang pertama kali dilakukan. Oleh karena itu, setelah melakukan penelusuran

dan pencarian terkait judul penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini, di antaranya:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Shafa Sherllyana Wibowo, mahasiswi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2023, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta.” Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap hak cuti haid beserta hambatannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian empiris dengan teknik analisis data secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan hak cuti haid sudah dilakukan sesuai ketentuan yang diatur pada UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu diberikannya hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta dan tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta Surat Keputusan Perusahaan, namun jarang yang mengambil hak cuti ini. Hambatan dalam pelaksanaan hak cuti haid yaitu kurangnya kesadaran para pekerja perempuan akan pentingnya menjaga hak reproduksinya.¹⁹ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti hak-hak pekerja perempuan di PT. KAI. Adapun perbedaannya, yakni terletak pada lokasi objek penelitian; penelitian ini dilaksanakan di PT. KAI Daop 6 Yogyakarta, sedangkan objek penelitian penulis berada di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rosa Nurfauziah, mahasiswi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama

¹⁹ Shafa Sherllyana Wibowo, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta,” (*Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 2023), 1.

Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon pada tahun 2023, dengan judul “Upaya Perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita di Toko Kue Yosin Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.” Yang mana penelitian ini bertujuan untuk menjawab dari pertanyaan-pertanyaan yang menjadi rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini, yaitu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja wanita di Toko Kue Yosin belum terlaksana sepenuhnya seperti alat pelindung diri (APD) yang belum lengkap dan fasilitas kamar mandi antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki belum terpisah serta jumlah kamar mandi yang belum maksimal. Hak-hak pekerja wanita di Toko Kue Yosin dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari, hak pekerja dalam menerima upah, hak cuti keguguran, hak pekerja wanita dalam bidang keamanan, hak waktu kerja yang layak, hak untuk melaksanakan ibadah, hak cuti haid dan hak cuti dan istirahat.²⁰ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum ekonomi syariah. Adapun perbedaannya, terletak pada objek penelitiannya, yang mana dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Toko Kue Yosin di Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon, sementara objek penelitian penulis adalah PT. KAI Daop 3 Cirebon.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nadila, mahasiswi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2024, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang

²⁰ Rosa Nurfauziah, “Upaya Perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita di Toko Kue Yosin Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah,” (*Skripsi*, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2021), 1.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Cleaning Service pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal).” Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan hak dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terkhusus pada bagian cleaning service dalam perspektif hukum positif (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dalam prakteknya pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa hak pekerja perempuan yang belum dipenuhi oleh pihak pengelola masjid Istiqlal secara maksimal seperti, perlindungan atas hak cuti haid yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pemenuhan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) Jakarta.²¹ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perbedaannya, terletak pada objek penelitiannya, yang mana dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Masjid Istiqlal, sementara objek penelitian penulis adalah PT. KAI Daop 3 Cirebon. Selain itu perbedaan lainnya yakni penelitian ini hanya fokus pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis terdapat dua perspektif, hukum ekonomi syariah dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Isnaeni Halimah, mahasiswi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon pada tahun 2023, dengan judul

²¹ Nadila, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Cleaning Service pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal),” (*Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024), 1.

“Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.” Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta untuk mengetahui solusi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah PT. Kreasi Garment Cirebon sudah melakukan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan seperti hak cuti haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti keguguran dan juga hak pekerja perempuan mendapat kesempatan untuk menyusui dan/atau memerah ASI.²² Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti mengenai hak-hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya, terletak pada perspektifnya, yang mana penelitian ini berfokus pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sedangkan penelitian penulis memiliki dua perspektif, yaitu hukum ekonomi syariah dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Hani Risma Wanti, mahasiswi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon pada tahun 2020, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan pada Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon.” Hasil dari penelitian ini sebagian besar kesejahteraan para pekerja di Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon belum sepenuhnya

²² Isnaeni Halimah, “Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,” (*Skripsi*, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2023), 1.

diperhatikan secara maksimal khususnya dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan, hal terbukti dengan masih adanya pelanggaran hukum yang dirasakan oleh para pekerja.²³ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti mengenai hak-hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya, yaitu penelitian Hani mengkaji restoran swasta (Marina Restaurant) hanya dari perspektif UU Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis menganalisis PT. KAI Daop 3 Cirebon dengan pendekatan UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum ekonomi syariah.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho Hidayat, dan Nikmah Dalimunthe, pada tahun 2022, dalam jurnal yang berjudul “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-undang.” Yang mana penelitian ini bertujuan untuk melindungi para pekerja wanita sesuai dengan sistem hukum Perundang-undangan di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian normatif. Hasil menunjukkan bahwa perlindungan terhadap wanita sudah sesuai, misalnya jaminan untuk cuti bagi wanita yang melahirkan.²⁴ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti mengenai perlindungan hukum tenaga kerja perempuan berdasarkan perspektif undang-undang. Adapun perbedaannya, terletak pada perspektifnya, yang mana penelitian ini hanya fokus pada perundang-undangan hukum positif, sedangkan penelitian penulis memiliki dua perspektif, yaitu hukum ekonomi syariah dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³ Hani Risma Wanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan pada Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon,” (*Skripsi*, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2020), 1.

²⁴ Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-undang,” 233.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Aulya Murfiatul Khoiriyah pada tahun 2020 dalam jurnal yang berjudul “Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan.” Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui maraknya terjadi pelanggaran hak-hak normatif buruh perempuan, tingginya jumlah buruh perempuan di perusahaan-perusahaan tidak mengakibatkan peraturan di perusahaan menjadi sensitif gender, sering kali di dalam perusahaan terjadi penyimpangan yang menjadikan buruh perempuan diperlakukan semena-mena. Dari tulisan dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya hak-hak pekerja wanita sebagaimana tertera dalam Konvensi ILO terdiri dari kesetaraan upah, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga.²⁵ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti mengenai perlindungan hukum dan hak-hak tenaga kerja perempuan. Adapun perbedaannya, terletak pada perspektifnya, yang mana penelitian ini hanya fokus pada menganalisis perlindungan pekerja perempuan berdasarkan hukum positif (UU Ketenagakerjaan dan konvensi ILO), sementara penelitian penulis menambahkan tinjauan hukum ekonomi syariah, dan perbedaan lainnya, yaitu ruang lingkup penelitian Aulya bersifat umum, sedangkan penelitian penulis fokus secara spesifik di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh N. Noorchasanah pada tahun 2020 dalam jurnal yang berjudul “Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur’an.” Yang mana hasil penelitian ini ahbah Zuhaili dan Quraish Shihab menjelaskan bahwa perempuan memiliki kedudukan yang sama dengan laki-laki berikut dengan hak yang dimilikinya, sehingga sudah sepatutnya pekerja perempuan memiliki hak

²⁵ Aulya Murfiatul Khoiriyah, “Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan,” *Ijouis: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1: 1 (2020): 62.

yang sama dengan pekerja laki-laki, baik dalam aspek pendapatan, perlindungan, kesempatan memilih pekerjaan dan memperoleh kenyamanan dalam ruang lingkup kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan kaidah yang dimiliki oleh Islam itu sendiri, dimana laki-laki dan perempuan memiliki derajat yang sama dan sama-sama memperoleh ganjaran sesuai dengan apa yang telah diusahakan oleh individu tersebut.²⁶ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama menegaskan kesetaraan hak pekerja perempuan dan laki-laki dalam upah (ujrah) dan perlindungan kerja berdasarkan prinsip Islam. Adapun perbedaannya, yaitu penelitian Noorhasanah fokus pada tafsir al-Qur'an, sedangkan penelitian ini mengkaji implementasi konkret di PT. KAI Daop 3 dengan pendekatan hukum positif (UU No. 13 Tahun 2003) dan hukum ekonomi syariah sekaligus.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Monicha Widyasputri, dan Bagus Sarnawa, pada tahun 2024 dalam jurnal yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)." Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan perlindungan hukum untuk hak cuti pekerja perempuan di Indonesia menurut UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja dan sanksi terhadap pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja tidak mengubah atau menghapus hak khusus bagi pekerja perempuan yang diatur dalam undang-undang sebelumnya. Maka dari itu UU Cipta Kerja ini sudah memberikan perlindungan pekerja terhadap perempuan karena tidak mengubah pengaturan yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini

²⁶ N. Noorhasanah, "Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an," 111.

semoga menjadikan bahan untuk meluruskan terkait simpang siur terkait isu yang tersebar terkait peraturan hak khusus perempuan yang termuat di dalam UU Cipta Kerja.²⁷ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti mengenai perlindungan hukum tenaga kerja perempuan berdasarkan perspektif undang-undang. Adapun perbedaannya, terletak pada perspektifnya, yang mana penelitian ini berfokus pada UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis berfokus pada perspektif hukum ekonomi syariah dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Prihatini Purwaningsih et al., pada tahun 2025 dalam jurnal yang berjudul “Pemenuhan Hak-hak Pekerja Perempuan di PT. Unitex Kota Bogor.” Yang mana hasil penelitian ini, yaitu hak perlindungan selama masa kehamilan, yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Dan Hak untuk mendapatkan cuti keguguran, yang telah diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama ini pula tidak ada yang mengalami keguguran, hal ini merupakan bukti bahwa perusahaan memperhatikan pekerja wanitanya saat masa kehamilan.²⁸ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yakni sama-sama meneliti mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan (khususnya perlindungan kehamilan) berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Adapun perbedaannya, yaitu penelitian Prihatini et al., ini objek penelitiannya pada PT. Unitex Bogor dengan analisis kepatuhan hukum positif, sedangkan penelitian

²⁷ Monicha Widyasputri dan Bagus Sarnawa, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan),” 141-154.

²⁸ Prihatini Purwaningsih et al., “Pemenuhan Hak-hak Pekerja Perempuan di PT. Unitex Kota Bogor,” *Yustisi: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, 12: 2 (2025): 1.

penulis objeknya PT. KAI Daop 3 Cirebon dengan pendekatan UU Ketenagakerjaan dan prinsip ekonomi syariah.

Secara keseluruhan, persamaan antara penelitian-penelitian di atas dengan penelitian penulis, yakni sama-sama membahas mengenai hak-hak pekerja perempuan. Adapun perbedaannya, yaitu terletak pada objek penelitian, yang mana objek dari hampir keseluruhan penelitian terdahulu di atas merupakan perusahaan swasta dan juga UMKM dalam negeri. Selain itu, perbedaan lainnya terletak pada penggunaan perspektif penelitiannya, yang mana rata-rata penelitian terdahulu di atas, hanya menggunakan satu perspektif yaitu hukum positif. Sedangkan penelitian penulis menggunakan dua perspektif hukum, yaitu hukum positif (UU No. 13 Tahun 2003) dan hukum ekonomi syariah.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Uma Sekaran, yang dikutip oleh Sugiyono menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir yang baik akan secara teoritis menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti.²⁹

Penelitian ini berangkat dari masih belum optimalnya implementasi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di lingkungan kerja, khususnya di PT. KAI Daop 3 Cirebon. Meskipun secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan jaminan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan, seperti hak cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, dan perlindungan dari diskriminasi, namun dalam praktiknya hak-hak tersebut belum

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), 60.

sepenuhnya terlaksana secara efektif.³⁰ Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum positif dengan realitas pelaksanaannya di lapangan.

Salah satu aspek penting dalam penelitian ini adalah pelaksanaan prosedur pengambilan hak cuti haid. Berdasarkan ketentuan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja perempuan yang sedang mengalami haid pada hari pertama dan kedua berhak untuk tidak bekerja dan tetap memperoleh upah. Prosedur pengajuan cuti haid di PT. KAI Daop 3 Cirebon, dilakukan melalui *website* resmi perusahaan, di mana pekerja perempuan mengisi formulir cuti secara daring untuk kemudian diverifikasi oleh atasan dan bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Secara administratif, fasilitas pengajuan cuti haid ini telah disediakan dan dilandasi dengan baik oleh perusahaan. Namun, hasil pra-observasi menunjukkan bahwa pekerja perempuan jarang menggunakan cuti haid, karena ketika mengalami nyeri haid mereka lebih memilih beristirahat sebentar saat bekerja daripada mengajukan cuti formal. Hal ini menjadi indikator bahwa pelaksanaan hak cuti haid belum sepenuhnya terwujud sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan perspektif hukum ekonomi syariah, perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan merupakan bagian dari penerapan prinsip keadilan (*'adl*), kesetaraan (*musawah*) dan kemaslahatan (*maslahah*). Islam menempatkan perempuan sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan dan hak yang sama untuk mendapatkan perlakuan adil dalam pekerjaan.³¹ Prinsip ini sejalan dengan tujuan syariat Islam (*maqasid syariah*), yang menekankan pentingnya menjaga jiwa (*hifz al-*

³⁰ Nadhira Wahyu Adityarani, "Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan di Indonesia," *Jurnal Fundamental Justice*, 1: 1 (2020): 14.

³¹ Kana Kurniawan, *Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam dan HAM* (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022), 64.

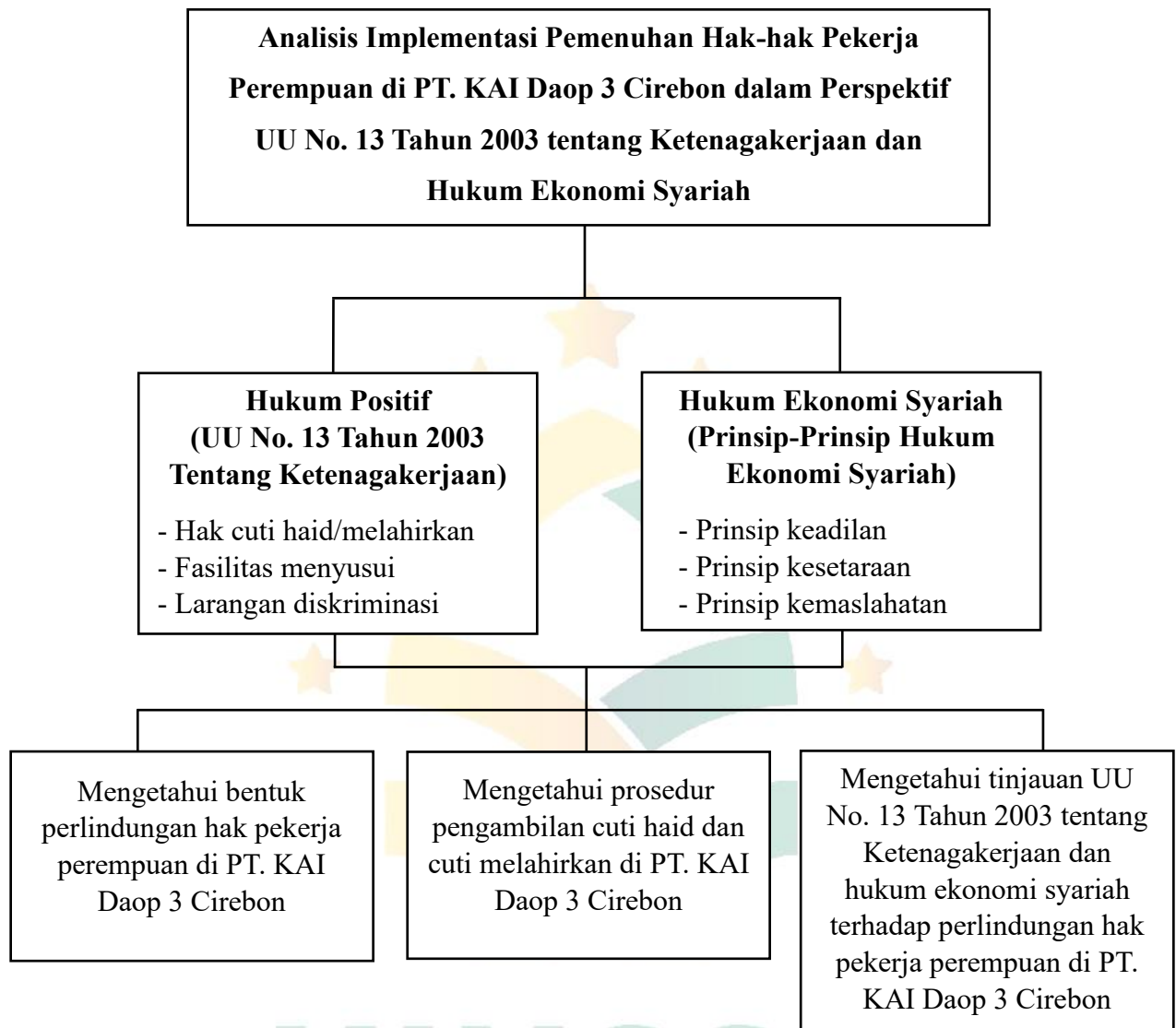
nafs), dan keturunan (*hifz al-nasl*). Dalam konteks hubungan kerja, hal ini berarti bahwa pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan terhadap kondisi biologisnya, perlakuan yang manusiawi, serta jaminan kesejahteraan yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan.³²

Penelitian ini berlandaskan pada teori perlindungan hukum dan keadilan distributif, yang menekankan pentingnya peran negara dan pengusaha dalam menjamin hak-hak pekerja. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, penelitian ini berlandaskan pada prinsip keadilan (*'adl*), kesetaraan (*musawah*), dan kemaslahatan (*maslahah*).

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan sosiologis, yakni mengkaji ketentuan hukum positif dan prinsip-prinsip syariah serta membandingkannya dengan pelaksanaan di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang komprehensif, baik dari aspek normatif (peraturan perundang-undangan dan prinsip hukum syariah) maupun empiris (praktik di PT. KAI Daop 3 Cirebon).

Kerangka berpikir ini dibuat untuk memahami sejauh mana praktik yang dilakukan oleh perusahaan telah memenuhi perlindungan hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan hukum positif dan hukum ekonomi syariah yang berkeadilan. Maka dari itu, dapat digambarkan sebagai berikut:

³² Novea Elysa Wardhani et al., *Perempuan dan Hukum: Perlindungan Hak dalam Perspektif Gender* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025), 22.



G. Metodologi Penelitian

Untuk memudahkan dalam memahami dan menganalisis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, penulis akan menguraikan secara sistematis beberapa komponen utama dalam metode penelitian. Uraian ini mencakup: (1) Pendekatan Penelitian, (2) Jenis Penelitian, (3) Sumber Data Penelitian, (4) Teknik Pengumpulan Data, dan (5) Teknik Analisis Data.

Masing-masing komponen dijelaskan untuk menunjukkan kesesuaian antara tujuan penelitian, permasalahan yang dikaji, dan metode yang dipilih.

Dengan demikian, keseluruhan proses penelitian dapat berjalan secara terarah, objektif, dan sesuai dengan kaidah ilmiah.

1. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara berpikir yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan, yang meliputi cara pandang dan cara berpikir mengenai masalah yang diteliti. Metodologi penelitian adalah serangkaian langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data, mulai dari merumuskan masalah hingga menarik kesimpulan dari penelitian tersebut.³³

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah (*natural setting*) berusaha memahami persoalan secara keseluruhan (*holistic*) dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yakni suatu data yang mengandung makna.³⁴

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis (*sociological approach*). Pendekatan ini berfokus pada hubungan antara norma hukum (UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum ekonomi syariah) dan implementasinya dalam kehidupan nyata, khususnya di lingkungan kerja PT. KAI Daop 3 Cirebon. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami bagaimana ketentuan hukum yang mengatur hak-hak pekerja perempuan diterapkan dalam praktik, serta sejauh mana prinsip dalam hukum ekonomi syariah tercermin dalam kebijakan dan budaya kerja perusahaan.

³³ A Suharsimi, *Metodelogi Penelitian* (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), 48.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 8.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti hukum sebagaimana diterapkan dalam kehidupan nyata masyarakat. Fokusnya adalah memahami penerapan hukum tidak sekedar sebagai norma tertulis, melainkan bagaimana nilai hukum tersebut diimplementasikan.³⁵ Dalam hal ini, penelitian hukum empiris digunakan untuk mengamati bagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah diterapkan dalam pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

4. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara dengan informan yang dijadikan sampel dalam penelitian untuk mengetahui mengenai masalah yang sedang dibahas.³⁶ Data primer ini dapat disebut data asli atau data baru, karena didapat secara langsung dan diambil dari sumber aslinya melalui narasumber yang tepat di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi pendukung yang digunakan untuk melengkapi data utama. Sumbernya bisa berasal dari berbagai bahan tertulis seperti buku, artikel, dokumen, maupun jurnal dan artikel online yang relevan dengan

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), 129.

³⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 29.

topik penelitian.³⁷ Data sekunder dalam penelitian ini adalah skripsi, jurnal, dokumen, buku, undang-undang, situs web dan data lainnya yang relevan dengan masalah pemenuhan hak-hak pekerja perempuan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode yang disesuaikan dengan jenis dan pendekatan penelitian. Adapun teknik yang digunakan antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu percakapan yang terfokus pada suatu masalah dan berlangsung sebagai proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang berinteraksi secara langsung. Kegiatan ini melibatkan kedua belah pihak, yaitu peneliti dan subjek kajian, dalam suatu interaksi untuk mencapai tujuan penelitian.³⁸ Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan narasumber dari PT. KAI Daop 3 Cirebon, termasuk pihak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

b. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data secara langsung yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan.³⁹ Observasi memberikan kesempatan kepada peneliti untuk untuk melihat langsung gejala yang diteliti, atau bahkan terlibat langsung dalam situasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini observasi akan dilakukan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.

³⁷ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, 32.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 233.

³⁹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2007), 118.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi sebagai metode pelengkap dalam penelitian kualitatif, yang awalnya kurang dimanfaatkan sebagai teknik pengumpulan data, namun sekarang ini menjadi bagian yang tak terpisahkan dari teknik pengumpulan data dalam metodologi penelitian kualitatif.⁴⁰ Metode ini bertujuan untuk memperoleh data langsung dari lokasi penelitian, termasuk buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, foto, film dokumenter, serta data lain yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang penulis angkat yaitu dokumen wawancara dalam bentuk foto, rekaman maupun lisan, penelusuran kepustakaan, dan penulisan informasi.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga diperoleh temuan yang relevan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab.⁴¹ Model analisis data ini, diantaranya:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses pemilihan atau fokus pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan.⁴² Proses ini dilakukan secara berkelanjutan selama penelitian berlangsung, sebelum data sepenuhnya terkumpul, dan dapat dilihat melalui kerangka konseptual penelitian, permasalahan

⁴⁰ Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 160.

⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 93.

⁴² Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadharah*, 17: 33 (2018): 91.

studi, serta pendekatan pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif merujuk pada cara mengorganisir informasi sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan. Data dapat disajikan dalam berbagai bentuk, termasuk naratif, matriks, grafik, dan bagan. Dalam hal ini penulis menyajikan semua data yang diperolehnya dalam bentuk laporan terperinci.⁴³

c. Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman, yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Yang mana kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Proses penarikan ini sejalan dengan pandangan Francis Bacon melalui metode induktifnya, yang menekankan pentingnya menarik generalisasi berdasarkan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh secara sistematis, serta memverifikasi kesimpulan tersebut agar memiliki validitas dan kekuatan ilmiah.⁴⁴

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab yang saling berkaitan, dimulai dari pendahuluan hingga lampiran, dengan uraian sebagai berikut:

Bab Pertama, Pendahuluan

Pada Bab ini memuat penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan

⁴³ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," 94.

⁴⁴ Suciati Masruroh et al., "Menganalisis Pemikiran Francis Bacon (Pemikiran Empirisme)," *Wildan: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 3: 2 (2023): 22.

manfaat penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metode penelitian (baik metode penelitian empiris maupun kajian pustaka), serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini berfungsi sebagai pengantar awal yang menjelaskan urgensi dan arah dari penelitian.

Bab Kedua, Landasan Teoritis tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja, Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah

Bab ini berisi uraian teoritis yang menjadi dasar analisis dalam penelitian. Di dalamnya mencakup konsep-konsep kunci, teori-teori yang relevan, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung pemahaman terhadap permasalahan yang dikaji.

Bab Ketiga, Tinjauan Umum PT. KAI Daop 3 Cirebon

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai lokasi atau objek yang menjadi fokus penelitian. Uraian dapat mencakup latar belakang historis, struktur kelembagaan, kewenangan, program kegiatan, serta kondisi faktual yang relevan dengan permasalahan.

Bab Keempat, Analisis dan Pembahasan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah

Bab ini merupakan inti dari skripsi, yang memuat analisis terhadap data-data yang telah dikumpulkan, dikaitkan dengan teori atau pendekatan yang digunakan. Pada bagian ini, peneliti menjawab rumusan masalah dan menunjukkan temuan-temuan penting dari hasil penelitian.

Bab Kelima, Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran sebagai penutup dari seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi. Kesimpulan disusun secara ringkas,

padat, dan menyeluruh sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan di awal. Setiap kesimpulan harus merujuk pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Saran-saran yang disampaikan bersifat aplikatif, teoretis, maupun rekomendatif. Saran aplikatif ditujukan bagi pihak-pihak yang terlibat langsung dengan permasalahan yang dikaji. Saran teoretis dimaksudkan untuk pengembangan kajian ilmiah sejenis, sementara saran rekomendatif dapat diarahkan pada perumusan kebijakan atau strategi implementatif ke depan.



UINSSC

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON