

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki perekonomian yang tinggi dan memiliki populasi yang besar. Dalam perkembangan ekonomi di Indonesia, tentunya memiliki banyak tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, Hubungan kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja atau buruh). Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan.¹

Bagi pekerja adanya jaminan perlindungan hukum sangat dibutuhkan untuk mensejahterakan pekerja. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan

¹ Monicha Widyasputr, dan Bagus Sarnawa, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)," *Media of Law and Sharia* 5, no. 2 (2024): 142-143.

untuk menjaga keseimbangan bagi para pekerja melalui peraturan perundang-undangan.²

Tenaga kerja adalah salah satu elemen penting pada produksi dan pembangunan. Seiring dengan industrialisasi di dunia, mengakibatkan adanya pergeseran mata pencarian masyarakat. Pergeseran mata pencarian masyarakat yang semula mayoritas bekerja di ladang dan kebun, kemudian berubah menjadi pekerja di pusat kota. Kini, dengan terbukanya kesempatan kerja, bekerja tidak hanya diperankan oleh laki-laki saja, tetapi juga perempuan. Semakin mudahnya aksesibilitas perempuan pada pendidikan dan pekerjaan, akhirnya meningkatkan partisipasi perempuan di pasar angkatan kerja. Meskipun di lapangan, masih menyisakan bayang-bayang peran perempuan yang sebatas mengurus urusan domestik rumah tangga saja.³

Secara biologis, seorang perempuan memiliki peran reproduksi yang tidak dimiliki laki-laki. Peran reproduksi yang dimiliki perempuan yakni menstruasi, mengandung, melahirkan, keguguran dan menyusui. Untuk melindungi hak khusus tersebut maka dibentuk peraturan yang mengatur pelanggaran kerja untuk pekerja perempuan di malam hari, pelanggaran melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya, dikarenakan wanita yang sedang hamil rentan kesehatannya dan berhak mendapat perlindungan.⁴

Secara normatif, pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlindungan hukum yang menyeluruh, adil, dan nondiskriminatif. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak dasar ketenagakerjaan,

² M. Bagus Basofi, and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 82-83.

³ Dhita Ayu Pramesti, Wiwi Widiastuti, and Fitriyani Yuliawati, "Peran Negara dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan pada Pemenuhan Cuti Haid di Kota Cimahi," *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan* 7, no. 1 (2021): 30-31.

⁴ Tantimin, and Elizabeth Sinukaban, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia," *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (2021): 397.

perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas upah yang layak, serta perlindungan terhadap hak-hak reproduksi. Prinsip kesetaraan gender menuntut agar perempuan dan laki-laki diperlakukan secara setara dalam situasi kerja yang sama. Selain itu, dalam perspektif hukum Islam, hubungan kerja idealnya didasarkan pada prinsip keadilan, kemaslahatan, serta larangan menimbulkan mudarat, sebagaimana tercermin dalam kaidah *la dharara wa la dhirar* dan konsep ijarah yang menekankan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pekerja perempuan merupakan bagian penting dalam ruang lingkup ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perlindungan dan dijamin hak-haknya untuk menjunjung tinggi kesetaraan. Kesetaraan merupakan bagian dari prinsip hak asasi manusia yang didasarkan pada asas kesetaraan pada sesama manusia, dimana seseorang yang terlahir memiliki hak asasi manusia yang setara, sehingga mensyaratkan adanya perlakuan yang setara, dimana pada situasi yang sama, seseorang harus diperlakukan dengan sama (non-diskriminasi).⁵

Hak pekerja perempuan dalam ranah ketenagakerjaan meliputi sebelum, saat dan setelah melakukan pekerjaan. Ketika seorang perempuan mendapatkan sebuah pekerjaan maka ia memiliki hak-hak yang harus dipenuhi yakni seperti upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapat kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi termasuk juga hak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Lebih lanjut dan secara spesifik pada dasarnya pekerja perempuan memiliki 2 jenis hak dalam bekerja. *Pertama*, hak-hak dasar perempuan sebagai pekerja dalam sistem pengupahan. *Kedua*, hak-

⁵ Natasya Radha, and Aloysius Uwiyono, "Perbandingan Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan di Indonesia dan Amerika Serikat," *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development* 2, no. 11 (2023): 2771-2772.

hak kodrati sebagai perempuan yang bekerja, seperti hak atas cuti haid, hak atas cuti kehamilan dan keguguran, serta hak atas waktu menyusui.⁶

Namun dalam kenyataannya, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja perempuan tersebut dalam praktiknya masih banyak bergantung pada kebijakan internal perusahaan, bukan sepenuhnya sebagai implementasi formal dan menyeluruh dari peraturan perundang-undangan. Hal inilah yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Kesenjangan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana regulasi ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta prinsip hukum Islam, benar-benar diterapkan secara efektif dalam praktik kerja. Dalam konteks tersebut, pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang berjalan dengan baik tidak terlepas dari adanya berbagai faktor pendukung dan faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan perlindungan di lingkungan kerja.

Di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan tampak dijalankan secara fleksibel dan manusiawi. Misalnya, cuti haid dapat diajukan sesuai kondisi pekerja, jika dalam keadaan sehat, pekerja tetap dapat masuk kerja, namun jika mengalami sakit, pekerja perempuan diperbolehkan mengajukan izin tanpa kendala. Begitu pula dengan cuti melahirkan, perusahaan memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menentukan sendiri waktu pengambilan cuti, selama masih dalam batas waktu yang ditentukan yakni tiga bulan, yang mencakup sebelum maupun sesudah melahirkan.

Selain itu, Informa juga menerapkan prinsip keadilan gender dalam pemberian bonus maupun tunjangan yang diberikan secara merata kepada laki-laki maupun perempuan. Jam istirahat dan jam makan juga

⁶ Mustika Prabaningrum Kusumawati, "Implementasi Asas No Work No Pay dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 9, no. 2 (2022): 146-147.

diberlakukan secara setara. Tidak hanya itu, perusahaan menyediakan departemen khusus yang menangani pengaduan pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan, dan menunjukkan komitmen untuk menindak tegas pelaku, termasuk dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila terbukti bersalah.

Perhatian terhadap keselamatan pekerja perempuan juga menjadi prioritas, khususnya bagi mereka yang pulang kerja di malam hari. Perusahaan menganjurkan agar pekerja dijemput, dan memastikan lokasi tempat tinggal mereka tidak jauh dari lokasi kerja demi keamanan. Meski demikian, Informa tetap mendukung penuh peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan, meskipun dalam praktiknya terdapat kebijakan internal yang lebih fleksibel demi kenyamanan pekerja.⁷

Hadirnya kaum perempuan dalam dunia kerja dengan sendirinya akan menimbulkan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian ini nantinya akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban yang terikat didalamnya. Setidaknya, hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain. Tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan.⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja perempuan. Pasal 76 ayat (1) melarang mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00-07.00 tanpa memenuhi syarat keselamatan dan fasilitas antar jemput. Pasal 82 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Sementara itu, ayat (2) memberikan hak cuti kepada pekerja

⁷ Tanto, Store Manager di Informa Store Living Plaza Cirebon, wawancara oleh penulis, di Informa Living Plaza Cirebon, pada Hari Rabu, 18 Juni 2025 Pukul 14.21 WIB.

⁸ Hari Sapto Adji, dan Abdul Rahmat, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Usaha Kegiatan Konstruksi," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 9, no. 1 (2023): 661.

perempuan yang mengalami keguguran, dengan jangka waktu sesuai surat keterangan dokter atau bidan. Hak ini sebagai bentuk perlindungan atas kondisi biologis pekerja perempuan. Pasal 83 mengatur bahwa pekerja perempuan yang sedang menyusui bayinya harus diberi kesempatan yang layak selama waktu kerja untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Hal ini menjadi dasar hukum bagi penyediaan ruang laktasi di tempat kerja. Dalam hal perlindungan upah, Pasal 88 ayat (1) menegaskan hak atas upah layak tanpa diskriminasi gender. Hal ini memperkuat prinsip kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama nilainya. Perlindungan dari PHK karena alasan biologis perempuan diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang melindungi status reproduktif perempuan dari diskriminasi. Selain itu, Pasal 86 menjamin hak atas keselamatan kerja, moral, serta perlakuan manusiawi sesuai nilai agama.⁹

Pada dasarnya Islam memberikan kebebasan kepada seseorang untuk melakukan kegiatan muamalah yang pengaturannya diserahkan kepada mereka yang bermuamalah. Namun syarat yang harus dipenuhi adalah tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan syara' yang sudah ditetapkan, yaitu kegiatan muamalah tidak bersifat merugikan baik diri sendiri maupun orang lain, serta tidak menimbulkan kemudharatan. Hal ini sesuai dengan prinsip muamalah yaitu:

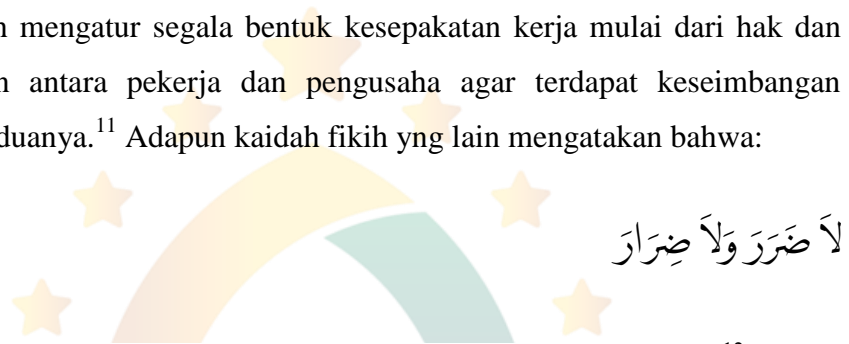
الأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَاتِ الْحِلُّ وَالْإِبَاحَةُ إِلَّا بِدَلِيلٍ

Artinya: Hukum asal menetapkan syarat dalam muamallah adalah halal dan diperbolehkan kecuali ada dalil yang melarangnya.¹⁰

⁹ Grace Oktavia Nababan, Tapu Oktalina Nababan, dan Dwi Putri Lestari, "Efektivitas Penerapan Kesenjangan Gender dalam Mendapatkan Perlakuan yang Sama di Dunia Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik* 2, no. 1 (2024): 548.

¹⁰ Qowa'id Fiqiyah kaidah Ke-50, Almanhaj, diakses Senin, 12 Oktober 2025, <https://almanhaj.or.id/4319-kaidah-ke-50-hukum-asal-muamalah-adalah-halal-kecuali-ada-dalil-yang-melarangnya-2.htm>.

Berdasarkan kaidah diatas dijelaskan bahwa Islam memberikan kebebasan untuk seluruh kegiatan muamalah dengan pengecualian ada suatu hal yang mengharamkannya. Dalam prinsip dan asas muamalah manusia dapat mengembangkan sistem yang dapat menampung kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan masyarakat itu sendiri. Islam juga telah mengatur segala bentuk kesepakatan kerja mulai dari hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha agar terdapat keseimbangan antara keduanya.¹¹ Adapun kaidah fikih yng lain mengatakan bahwa:



Artinya: “Tidak boleh merugikan diri sendiri ataupun orang lain”.¹²

Dikatakan bahwa kata *La Dharara* merupakan Fi’l (kata kerja), artinya adanya sesuatu yang berbahaya itu sendiri tidak dibolehkan di dalam syari’at, demikian juga dengan menimbulkan bahaya tanpa hak. Ada lagi pendapat lain yang menyatakan bahwa makna kata *wa la Dharara* adalah menimbulkan bahaya terhadap orang lain dimana timbulnya bahaya itu menguntungkan pelakunya tersebut.¹³ Kaidah ini menegaskan bahwa dalam hukum Islam, segala bentuk bahaya atau kerugian harus dicegah atau dihapuskan. Dalam praktiknya, kaidah ini diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan. Misalnya dalam ekonomi.¹⁴

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER

¹¹ Kurniatri Ratih Aprihas, dan Isnayati Nur, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Upah Sepuluh Potong Satu Pada Buruh Panen Padi Desa Aromantai (Studi Kasus Desa Aromantai Kabupaten Lahat),” *Journal Evidence of Law* 1, no. 1 (2022): 34-35.

¹² Qowa’id Fiqiyah kaidah Ke-15, Almanhaj, diakses Senin, 12 Oktober 2025, <https://almanhaj.or.id/2515-kaidah-ke-15-tidak-boleh-melakukan-sesuatu-yang-membahayakan.html>.

¹³ Ichwan Ahnaz Alamudi, et al., “Studi Qawaid Fiqhiyyah: Aspek Ibadat dan Muamalat dalam Kaidah La Dharara Wa La Dhirar,” *Qonun Iqtishad EL Madani Journal* 4, no. 1 (2024): 21-22.

¹⁴ Muh Zamroni, et al., “Analisis Qaidah لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ Serta Bagaimana Penerapannya dalam Kehidupan Sehari-hari,” *Jurnal Kajian Islam dan Sosial Keagamaan* 2, no. 4 (2025): 733.

أَمَرَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَنْ أَقُومَ عَلَى بُدْنِهِ وَأَنْ
 أَتَصَدَّقَ بِلَحْمِهَا وَجُلُودِهَا وَأَجَلَّتْهَا وَأَنْ لَا أُعْطِيَ الْجَزَارَ مِنْهَا شَيْئًا . قَالَ :
 نَحْنُ نُعْطِيهِ مِنْ عِنْدِنَا

Artinya: Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam memerintahkan aku untuk menyembelih unta beliau, dan memerintahkan aku untuk menyedekahkan dagingnya, kulitnya dan jilal-nya (bagian dari kulit). Serta tidak memberikan salah satu dari semua itu kepada jagal (sebagai upah). Dan kami biasa memberi upah jagal dari kantong kami sendiri.”¹⁵

Dalam Islam, buruh atau pekerja dipandang dengan sangat manusiawi. Hak-Hak yang didapat oleh buruh atau pekerja mesti dipenuhi oleh pihak yang mempekerjakannya, baik individu maupun lembaga atau perusahaan. Keterangan ini sebagaimana disebut dalam hadits Nabi saw yang diriwayatkan oleh ‘Abdullah bin ‘Umar:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ . قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
 أَعْطُوا الْأَجْرَ آجْرَهُ . قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah saw bersabda, ‘Berikanlah upah kepada pekerja, sebelum keringatnya mengering.’” (HR Ibnu Majah).¹⁶

Hadis tersebut tidak menyebutkan adanya syariat yang menyatakan standar memberi upah. Rasul hanya memerintahkan agar pemberi upah memberikan upah dengan adil, tepat waktu, dan sesuai akad.¹⁷

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
 SYEKH NURJATI CIREBON

¹⁵ Ali bin Abi Thalib, *Hadist Muslim bin Hajjaj*, (Shahih Muslim, 1317), diakses Senin, 12 Oktober 2025, <https://hadits.site/hadits/1298>.

¹⁶ Amien Nurhikam, “Ketentuan Upah Buruh Perspektif Rasulullah,” NU Online (2024), diakses Senin, 12 Oktober 2025, <https://nu.or.id/ilmu-hadits/ketentuan-upah-buruh-perspektif-rasulullah-9PI2G>.

¹⁷ Tri Mulyani, Hartati Hartati, and Lukman Zain Muhamad Sakur, “Kontekstualisasi Hadis Hak Buruh Perspektif Hermeneutika Hassan Hanafi,” *Jurnal Studi Hadis Nusantara* 3, no. 2 (2021): 215.

Masalah perburuhan dan ketenagakerjaan diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja disebut dengan *ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari bahasa arab *isim masdar* dari yang artinya mengupah atau menyewa. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadhu* yang artinya ganti rugi. Oleh karena itu, *as-tsawab* yang artinya pahala dinamakan *ajru* (upah). Sedangkan upah ialah imbalan bagi manfaat yang diterima dari jasa atau pekerjaan pihak lain.¹⁸

Secara terminologi pengertian *ijarah* adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Ulama Asy-Syafi'iyah mendefinisikan bahwa akad (transaksi) atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu". Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. Jadi yang dimaksud dengan *al-ajru* atau *al-ujrah* adalah pembayaran upah kerja yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan.¹⁹

Dalam praktiknya, Islam sangat menekankan keadilan dalam hubungan kerja, termasuk pemenuhan hak-hak pekerja. Rasulullah SAW bersabda, "*Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya*", yang menunjukkan urgensi pemenuhan hak pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan agama. Dalam hal ini, pekerja perempuan memiliki hak yang sama untuk dihargai, dilindungi, dan diperlakukan secara adil dalam dunia kerja.

Pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan di Informa Store Living Plaza Cirebon, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja

¹⁸ Rizka Febriyanti, "Analisis Hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja di Malam Hari (Studi Kasus di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung)," *Skripsi* (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), 24-25.

¹⁹ Ahmad Luthfi, dan Efriadi, "Upah (Ujrah) dalam Perspektif Hukum Islam," *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 13, no. II (2023): 35-56.

perempuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikatakan cukup berhasil dengan adanya sejumlah faktor pendukung yang signifikan. Komitmen manajemen terhadap prinsip keadilan gender menjadi fondasi utama, tercermin dalam kebijakan yang adil dan fleksibel seperti cuti haid dan cuti melahirkan yang menyesuaikan dengan kebutuhan pekerja. Selain itu, kebijakan internal yang responsif terhadap kondisi nyata di lapangan memperlihatkan keberpihakan terhadap nilai-nilai keadilan substantif yang sejalan dengan hukum ekonomi syariah. Budaya organisasi yang mengedepankan perlindungan dan keamanan kerja, termasuk adanya departemen khusus untuk pengaduan pelecehan seksual, semakin memperkuat penerapan regulasi secara menyeluruh.

B. Permasalahan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dalam penulisan adalah “Hak-Hak Tenaga Kerja di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon.” Dalam penelitian ini berkaitan dengan Hak-Hak Pekerja Perempuan”

b. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini yaitu terkait Implementasi Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Batasan Masalah

Penulis menetapkan batasan masalah guna mencegah pembahasan yang terlalu luas, sehingga fokus diarahkan pada analisis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tinjauan hukum ekonomi syariah dalam kaitannya dengan aspek perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon?
- b. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Melihat masalah yang akan diungkap, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Manfaat-manfaat tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan dan memperdalam pengetahuan peneliti terkait dengan Implementasi terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Pekerja Perempuan

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan edukasi mengenai hak-hak mereka berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta tinjauan hukum ekonomi syariah. Hal ini

bertujuan agar pekerja perempuan lebih memahami dan mampu memperjuangkan hak-haknya secara tepat.

- b. Bagi Manajemen/Pengusaha (Informa Store Living Plaza Kota Cirebon)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menerapkan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut hak-hak pekerja perempuan, sehingga hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan dapat terjalin dengan lebih harmonis dan adil.

- c. Bagi Pemerintah atau Dinas Tenaga Kerja

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan yang lebih berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja perempuan serta pengawasan implementasi Undang-Undang secara lebih efektif.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan peneliti sehingga mengangkat judul ini diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rahmawati, Suryaningsi, dan Novita Majid, yang berjudul “Penerapan Prinsip Keadilan Sosial terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda”. Penelitian ini menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur hak pekerja perempuan. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan merupakan salah satu realisasi hak asasi manusia yang senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rahmawati, Suryaningsi, dan Novita Majid, menggunakan

metode deskriptif kualitatif yakni merupakan sebuah analisis.²⁰ Persamaan karya peneliti dengan Yulia Rahmawati, Suryaningsi, dan Novita Majid yaitu sama-sama yakni sama-sama membahas pemenuhan hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif serta mengangkat isu diskriminasi, kurangnya pemahaman terhadap hak-hak pekerja perempuan, dan perlunya perlindungan hukum yang lebih kuat. Persamaan lainnya adalah fokus pada hak reproduksi seperti cuti haid, cuti hamil, dan hak menyusui, serta pentingnya pemberian upah yang adil. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Yulia Rahmawati, Suryaningsi, dan Novita Majid yaitu penelitian ini menelaah penerapan prinsip keadilan sosial di sektor pertambangan batubara Samarinda, serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi hak perempuan di industri berat yang didominasi pekerja laki-laki. Sementara itu, peneliti menitikberatkan pada studi kasus di sektor ritel modern, yaitu di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, serta dilengkapi dengan perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfina Susanti, Ahmad Suhaimi, Ahmad Zulkifli, Muslimah Hayati, dan Aulia Rahman, yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Kerangka Kesetaraan Gender”. Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak yang sama dan dilindungi dalam mencari pekerjaan. Namun, diskriminasi masih sering terjadi, terutama terhadap pekerja perempuan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan upaya untuk menjamin kesetaraan, kesejahteraan, dan perlakuan adil tanpa diskriminasi.

²⁰ Yulia Rahmawati, Suryaningsi Suryaningsi, and Novita Majid, “Penerapan Prinsip Keadilan Sosial terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda,” *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 3, no. 1 (2024): 51-62.

Peraturan perundang-undangan Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha harus tetap diimbangi dengan perlindungan dan kesetaraan bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kerangka kesetaraan gender. Perlindungan seperti kesetaraan upah, perlindungan kehamilan, pekerja dengan tanggung jawab keluarga, serta aturan terkait kesehatan kerja.²¹ Penelitian yang dilakukan oleh Zulfina Susanti, Ahmad Suhaimi, Ahmad Zulkifli, Muslimah Hayati, dan Aulia Rahman menggunakan jenis penelitian normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Persamaan karya peneliti dengan zulfina susanti, Ahmad Suhaimi, Ahmad Zulkifli, Muslimah Hayati, dan Aulia Rahman adalah sama-sama membahas tentang perlindungan hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya menyoroti isu diskriminasi, perlindungan terhadap kehamilan, kesetaraan upah, serta pentingnya implementasi hukum yang efektif. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Zulfina Susanti, Ahmad Suhaimi, Ahmad Zulkifli, Muslimah Hayati, dan Aulia Rahman yaitu penelitian ini lebih bersifat normatif dan menggunakan pendekatan kesetaraan gender serta merujuk pada konvensi internasional seperti ILO (International Labour Organization) untuk melihat sejauh mana hukum nasional selaras dengan standar global. Sementara itu, peneliti lebih menekankan pada implementasi

²¹ Zulfina Susanti, et al., "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Kerangka Kesetaraan Gender," *Wasaka Hukum* 11, no. 1 (2023): 191.

langsung di lapangan dengan studi kasus di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon dan ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Margaret Hartati, yang berjudul “Perlindungan Hukum dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi para pekerja wanita merupakan suatu hak dan kewajiban dari negara. Tenaga kerja bagi wanita sampai saat ini masih menjadi sorotan masyarakat, kurangnya jaminan bagi kesehatan dan keselamatan kandungan bagi tenaga kerja wanita merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Banyaknya tenaga kerja wanita di perusahaan masih mendapat perlakuan tidak baik dari pengusaha seperti diskriminasi, adanya kekerasan, dan dianggap lemah secara fisik dan mental, sedangkan pengupahan wanita lebih kecil dari laki-laki.²² Penelitian yang dilakukan oleh Margaret Hartati menggunakan pendekatan yuridis normatif. Persamaan karya peneliti dengan Margaret Hartati yaitu sama-sama membahas tentang hak dan perlindungan terhadap pekerja perempuan serta merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya menyoroti persoalan diskriminasi yang masih dialami oleh pekerja perempuan di dunia kerja. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Margaret Hartati yaitu penelitian ini lebih berfokus pada perlindungan hukum dan pengupahan secara umum, penelitian ini juga mengulas lebih dalam mengenai penyebab diskriminasi seperti budaya patriarki, kesenjangan posisi tawar, dan peran penguasa, serta menggunakan rujukan konvensi internasional seperti CEDAW dan ILO. Sementara itu, peneliti lebih mengkaji isu tersebut dari sudut pandang hukum

²² Margaret Hartati, “Perlindungan Hukum dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan,” *Jurnal Cahaya Mandalika* 4, no. 2 (2023): 684.

ekonomi syariah dan lebih menekankan pada kesesuaian pelaksanaan hak dengan prinsip-prinsip syariah.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yaomi Tachyata Masning Rhuina, dan Yudi Kornelis, yang berjudul “Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang hak-hak pekerja perempuan yang belum tercapai akan mengakibatkan ketidakadilan, diskriminasi, dan bahkan kekerasan terhadap pekerja perempuan, sehingga terhambatnya perlindungan hukum bagi pekerja tersebut. Dengan demikian, perbaikan kebijakan, peningkatan kesadaran, dan penegakan hukum yang lebih ketat menjadi kunci untuk mencapai lingkungan kerja yang mendukung hak-hak pekerja perempuan di Indonesia.²³ Penelitian yang dilakukan oleh Yaomi Tachyata Masning Rhuina, dan Yudi Kornelis menggunakan metode penelitian normatif dan pendekatan analisis kualitatif. Persamaan karya peneliti dengan Yaomi Tachyata Masning Rhuina, dan Yudi Kornelis yaitu sama-sama mengangkat isu perlindungan hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, keduanya sama-sama menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif, serta menyoroti masih lemahnya implementasi perlindungan hak perempuan di tempat kerja dengan cara menekankan pentingnya hak-hak kodrati perempuan seperti hak cuti haid dan perlindungan dari diskriminasi gender. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Yaomi Tachyata Masning Rhuina, dan Yudi Kornelis yaitu penelitian ini bersifat umum dan tidak membatasi lokasi penelitian secara spesifik. Sedangkan, peneliti lebih berfokus secara spesifik pada studi kasus di Informa

²³ Yaomi Tachyata Masning Rhuina, dan Yudi Kornelis, “Analisis Yuridis Implementasi Pemenuhan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,” *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 7, no. 1 (2024): 110.

Store Living Plaza Kota Cirebon. Selain itu, penelitian Yaomi Tachyata Masning Rhuina, dan Yudi Kornelis terbatas pada pendekatan hukum positif dan hanya terfokus pada hak cuti haid. Sementara itu, peneliti menambahkan tinjauan dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, yang memberikan dimensi analisis keagamaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja perempuan, sehingga ruang lingkup peneliti lebih luas karena mencakup berbagai hak perempuan seperti cuti haid, cuti melahirkan, menyusui, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Gede Adi Putra, Sagung Poetri Paraniti, dan Anggapurana Pidada, yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Kepariwisata Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja perempuan sangat tinggi. Perlu Perjanjian Kerja antara kedua belah pihak yakni Pemberi Kerja (Pengusaha/Perusahaan) dan Pekerja dicantumkan di dalam Surat Perjanjian Kerja itu. Sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Pasal 50 Ayat 1 yang berbunyi “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagai perlindungan hukum. Termasuk pada tenaga kerja perempuan yang dengan jelas di jabarkan di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 76 Ayat 1-5, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 153.²⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Gede Adi Putra, Sagung Poetri Paraniti, dan Anggapurana Pidada menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif (descriptive research). Persamaan karya peneliti dengan Gede Adi Putra, Sagung

²⁴ Gede Adi Putra, Sagung Poetri Paraniti, dan Anggapurana Pidada, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Sektor Kepariwisata Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora* 4, no. 1 (2023): 548.

Poetri Paraniti, dan Anggapurana Pidada yaitu sama-sama meneliti dalam hal pokok bahasan mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya sama-sama mengangkat isu-isu seputar hak-hak reproduksi pekerja perempuan di tempat kerja. Di samping itu, metode yang digunakan dalam kedua penelitian bersifat kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguraikan realitas perlindungan hukum yang terjadi di lapangan. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Gede Adi Putra, Sagung Poetri Paraniti, dan Anggapurana Pidada yaitu penelitian ini berfokus pada tenaga kerja perempuan di sektor pariwisata, tepatnya di perusahaan travel di Bali, dengan penekanan pada hambatan struktural dan teknis dalam implementasi perlindungan hukum ketenagakerjaan. Sedangkan peneliti lebih menitikberatkan pada pekerja perempuan di sektor ritel modern, yaitu di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, dan disertai dengan analisis berbasis Hukum Ekonomi Syariah, yang memperluas cakupan kajian tidak hanya dari aspek yuridis positif, tetapi juga perspektif normatif keislaman.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Tantimin dan Elizabeth Sinukaban, yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia”. Penelitian ini menunjukkan bahwa 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). Dalam hal ini analisis kasus bagaimana bentuk pelanggaran hak tenaga kerja pada perempuan dan bagaimana perlindungannya menurut UU Ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini hak yang terabaikan yakni hak cuti haid, melahirkan,

keguguran dan fasilitas yang masih kurang.²⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Tantimin dan Elizabeth Sinukaban menggunakan metode yuridis normatif. Persamaan karya peneliti dengan Tantimin dan Elizabeth Sinukaban yaitu sama-sama membahas hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sama-sama menyoroti pentingnya perlindungan terhadap hak-hak kodrati pekerja perempuan, serta menekankan perlunya keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja. Selain itu, keduanya juga menampilkan kritik terhadap praktik ketenagakerjaan di lapangan yang masih banyak mengabaikan hak-hak perempuan, termasuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam sistem kerja. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Tantimin dan Elizabeth Sinukaban yaitu penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan berfokus pada analisis umum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja perempuan di Indonesia, dengan studi kasus di PT Alpen Food Industry (Aice) di Bekasi yaitu mengaitkan pembahasan dengan prinsip Hak Asasi Manusia dan ketidaksetaraan gender secara umum. Sedangkan peneliti lebih menitikberatkan pada implementasi hak pekerja perempuan di sektor ritel modern, yakni di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan tambahan kajian dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Fokus analisis peneliti juga memperluas cakupan kajian ke dalam konteks keislaman yang belum dibahas dalam penelitian Tantimin dan Elizabeth, sehingga memberikan dimensi baru dalam melihat isu perlindungan pekerja perempuan melalui prinsip-prinsip syariah yang adil dan beretika.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, yang berjudul “Hukum Perlindungan Tenaga

²⁵ Tantimin, Sinukaban, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia,” 395.

Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang”. Penelitian ini menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan telah dijamin dalam Undang-Undang, konstitusi dan peraturan lainnya. Peraturan perundang-undangan yang mengatur yang mengatur hak pekerja perempuan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja dan Tata Cara Pekerja Perempuan. Tenaga kerja wanita sangat berperan dalam pembangunan nasional, tetapi penggunaan teknologi diberbagai sektor juga mengakibatkan semakin tingginya risiko yang mengancam keselamatan, maka diperlukan upaya peningkatan perlindungan kerja.²⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe menggunakan metode penelitian normatif. Persamaan karya peneliti dengan Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe yaitu sama-sama membahas mengenai pentingnya pemenuhan hak-hak kodrati pekerja perempuan seperti cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, serta perlindungan dari diskriminasi dalam dunia kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang lebih menekankan pada analisis peraturan perundang-undangan tanpa studi lapangan serta bersifat konseptual, membahas perlindungan hukum tenaga kerja perempuan secara umum di Indonesia, serta menyoroti relevansi dengan konstitusi dan perspektif hak asasi manusia. Sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode normatif. Pendekatan ini tidak hanya menelaah norma hukum, tetapi juga mengkaji implementasi di lapangan melalui studi kasus di

²⁶ Muhammad Ridho Hidayat, dan Nikmah Dalimunthe, “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-undang,” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 233.

Informa Store Living Plaza Kota Cirebon. Selain itu, peneliti juga menambahkan tinjauan dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, sehingga memberikan dimensi keagamaan dan etika Islam dalam membahas hak-hak pekerja perempuan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Amarthya Rachmadhany, yang berjudul “Implementasi Hak Cuti Melahirkan Pada Tenaga Paramedis Rumah Sakit Islam Kendal Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003”. Penelitian ini menunjukkan bahwa hak cuti melahirkan merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh karyawan perempuan. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan. Hak cuti melahirkan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁷ Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Amarthya Rachmadhany menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Persamaan karya peneliti dengan Dinda Amarthya Rachmadhany yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan terhadap hak-hak kodrati perempuan seperti cuti melahirkan, yang merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Dinda Amarthya Rachmadhany yaitu penelitian ini lebih fokus dan spesifik karena hanya meneliti implementasi hak cuti melahirkan pada tenaga paramedis di Rumah Sakit Islam Kendal. Penelitian ini tidak menggunakan pendekatan keislaman, tetapi murni berbasis pada pendekatan hukum positif dengan metode yuridis sosiologis. Sedangkan peneliti memiliki cakupan yang lebih luas karena tidak hanya membahas satu jenis hak, tetapi mencakup berbagai hak pekerja

²⁷ Dinda Amarthya Rachmadhany, “Implementasi Hak Cuti Melahirkan pada Tenaga Paramedis Rumah Sakit Islam Kendal Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003,” (*Disertasi*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023): 11.

perempuan, seperti cuti haid, cuti kehamilan dan melahirkan, serta hak menyusui. Selain itu, peneliti juga meninjau dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, sehingga memberikan sudut pandang keislaman.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Febri Nozasafitra, yang berjudul “Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep Siyasah Dusturiyah Dan Siyasah Tanfidziyah Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh”. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak terkait dengan proses ketenagakerjaan. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk pencegahan terhadap resiko yang diakibatkan dari hubungan kerja, dan sebagai bentuk perlindungan bagi setiap pekerja. jika di tinjau dengan konsep *siyasah dusturiyah*, hak-hak karyawan yang telah terpenuhi dapat di lihat dari prinsip *maqashid syar'iyah* yaitu pemenuhan untuk memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta.²⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Febri Nozasafitra menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Persamaan karya peneliti dengan Febri Nozasafitra yaitu sama-sama sama-sama mengangkat isu tentang perlindungan hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya menyoroti pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya bagi tenaga kerja perempuan, serta menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis terhadap praktik di lapangan, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang kuat dari sudut pandang hukum Islam. Sedangkan perbedaan peneliti dengan

²⁸ Febri Nozasafitra, “Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep Siyasah Dusturiyah dan Siyasah Tanfidziyah di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh,” (*Disertasi*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2024): 5.

Febri Nozasafitra yaitu penelitian ini lebih fokus pada satu pasal tertentu yaitu Pasal 35 ayat (3) tentang kewajiban pemberi kerja untuk memberikan perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan bagi pekerja, dengan objek penelitian di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Penelitian ini juga ditinjau secara khusus dari konsep *Siyasah Dusturiyah* dan *Siyasah Tanfidziyah*, serta fokus utama penelitian ini adalah pada perlindungan tenaga kerja malam hari, terutama terkait fasilitas keamanan seperti transportasi antar jemput untuk pekerja perempuan. Sedangkan peneliti lebih menitikberatkan pada implementasi menyeluruh atas hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak kodrati seperti cuti haid, melahirkan, menyusui, serta hak atas upah dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja. Peneliti juga menggunakan perspektif Hukum Ekonomi Syariah sebagai pisau analisis tambahan yang memperkaya pendekatan normatif dan keislaman.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Haris Budiman, Dhenia Sukmadianti, dan Bias Lintang Dialog, yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengiriman pekerja Indonesia ke negara lain, belum disertai dengan adanya sistem penempatan dan perlindungan yang kuat dan menyeluruh yang dapat menjawab persoalan calon pekerja Indonesia di luar negeri. Baik selama pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan. Lemahnya sistem perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri, banyaknya kekerasan yang terjadi kepada pekerja migran, khususnya kekerasan yang terjadi pada pekerja migran wanita. Perlindungan hukum yang diberikan terhadap buruh migran menurut Hukum Internasional tertuang dalam *International on The Protection of Human Rights of All Migran Workers And Member of Their Family*. Konvensi ini berisi serangkaian standar untuk menangani perlakuan terhadap kesejahteraan dan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota

keluarganya, serta berisi kewajiban dan tanggungjawab negara terkait negara asal, transit dan tempat mereka bekerja yang memperoleh keuntungan dari adanya migrasi pekerja Internasional. Dalam hal ini negara sangat berperan penting untuk menegakkan perlindungan terhadap pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan.²⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Haris Budiman, Dhenia Sukmadianti, dan Bias Lintang Dialog menggunakan Metode pendekatan yuridis normatif. Persamaan karya peneliti dengan Haris Budiman, Dhenia Sukmadianti, dan Bias Lintang Dialog yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hak tenaga kerja perempuan. Keduanya menyoroti pentingnya peran negara dalam menjamin hak-hak pekerja, serta merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai salah satu landasan hukum nasional. Selain itu, keduanya juga mengangkat isu-isu mendesak terkait diskriminasi, ketidakadilan, dan kekerasan yang masih dihadapi oleh pekerja perempuan di dunia kerja. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Haris Budiman, Dhenia Sukmadianti, dan Bias Lintang Dialog yaitu penelitian ini lebih menitikberatkan pada perlindungan hukum terhadap pekerja migran perempuan, baik di tingkat nasional maupun internasional, dengan mengkaji konvensi internasional seperti CEDAW dan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Sedangkan peneliti secara khusus mengkaji implementasi hak-hak pekerja perempuan di sektor ritel modern, yaitu di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, dan dilengkapi dengan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan membahas mengenai hak-hak kodrati seperti cuti haid, cuti melahirkan, menyusui, perlindungan dari PHK, serta hak atas upah yang adil, yang dianalisis dari perspektif keislaman.

²⁹ Haris Budiman, Dhenia Sukmadianti, dan Bias Lintang Dialog, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional," *Uniku Law Review* 1, no. 1 (2023): 1.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Ajeep Akbar Qolby, Sohirin Sohirin, dan Bambang Priyo Cahyono, yang berjudul “Perlindungan anti diskriminasi pekerja wanita di Indonesia”. Penelitian ini menunjukkan bahwa maraknya isu atau masalah dalam ketenagakerjaan khususnya pelanggaran yang dialami oleh pekerja perempuan, maka diperlukan adanya perlindungan komprehensif yang dilakukan pemerintah atau organisasi serta lembaga internasional dalam pemenuhan hak-hak pekerja wanita dalam rangka mencegah segala tindak diskriminasi yang terjadi. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita harus melaksanakan hak-hak bagi pekerja wanita sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, serta perjanjian kerja bersama.³⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Ajeep Akbar Qolby, Sohirin Sohirin, dan Bambang Priyo Cahyono menggunakan metode kualitatif yang bersumber dari buku, artikel dan undang-undang terkait ketenagakerjaan. Persamaan peneliti dengan Ajeep Akbar Qolby, Sohirin Sohirin, dan Bambang Priyo Cahyono yaitu sama-sama berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menyoroti masalah diskriminasi serta pelanggaran hak pekerja perempuan yang masih marak terjadi, khususnya terkait hak-hak kodrati seperti cuti haid, cuti hamil, menyusui, hingga upah yang setara. Sedangkan perbedaan peneliti dengan Ajeep Akbar Qolby, Sohirin Sohirin, dan Bambang Priyo Cahyono yaitu penelitian ini bersifat normatif-konseptual dengan pendekatan *library research* dan analisis hukum peraturan tanpa studi lapangan. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada analisis diskriminasi pekerja perempuan secara umum, termasuk di sektor domestik dan luar negeri, serta menyerukan peran aktif pemerintah dan lembaga internasional dalam membentuk regulasi yang anti-

³⁰ Ajeep Akbar Qolby, Sohirin Sohirin, dan Bambang Priyo Cahyono, “Perlindungan Anti Diskriminasi Pekerja Wanita di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak* 2, no. 2 (2022): 13.

diskriminatif. Sedangkan peneliti dilakukan melalui studi lapangan langsung di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon dan menganalisis implementasi hak pekerja perempuan dalam konteks dunia kerja ritel modern. Selain itu, peneliti menambahkan perspektif Hukum Ekonomi Syariah sebagai pendekatan analisis tambahan, yang memberi dimensi keagamaan dan nilai etika Islam dalam melihat isu ketenagakerjaan perempuan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dan Kadek Ary Purnama Dewi, yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh para pekerja umumnya, khusus bagi pekerja perempuan tentunya sangat merugikan haknya yang secara kodrati memiliki organ reproduksi untuk melahirkan. Namun pada praktiknya terdapat kasus pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang disebabkan mengambil cuti melahirkan. Pada Peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak untuk memperoleh cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Apabila pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang disebabkan pekerja perempuan mengambil cuti melahirkan maka, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut diatas batal demi hukum dan Perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang

bersangkutan.³¹ Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dan Kadek Ary Purnama Dewi menggunakan metode penelitian hukum normative dengan pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Persamaan peneliti dengan I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dan Kadek Ary Purnama Dewi yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya menyoroti pentingnya perlindungan terhadap hak-hak kodrati perempuan seperti cuti melahirkan, serta menunjukkan bahwa pekerja perempuan rentan mengalami diskriminasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Kedua penelitian juga mengacu pada regulasi positif yang melindungi pekerja perempuan, seperti Pasal 82 dan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, serta menyoroti bagaimana hak-hak tersebut seringkali tidak diimplementasikan dengan baik oleh pihak perusahaan. Perbedaan peneliti dengan I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dan Kadek Ary Purnama Dewi yaitu penelitian ini lebih bersifat normatif-deskriptif, berfokus secara khusus pada kasus PHK sepihak terhadap pekerja perempuan saat cuti melahirkan, tanpa melakukan studi lapangan atau wawancara langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus hukum, serta membahas pemutusan hubungan kerja dari perspektif kekuatan hukum pasal-pasal yang berlaku. Sedangkan peneliti lebih bersifat studi lapangan dan mengambil studi kasus di sektor ritel modern, yaitu di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, serta menambahkan sudut pandang dari Hukum Ekonomi Syariah, yang memperkaya analisis dengan nilai-nilai keislaman terkait perlindungan dan keadilan bagi pekerja

³¹ I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, dan Kadek Ary Purnama Dewi, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan," *Jurnal Yustitia* 18, no. 1 (2024): 96.

perempuan. Peneliti membahas lebih luas berbagai hak pekerja perempuan seperti cuti haid, hak menyusui, upah yang adil, dan perlindungan dari PHK.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Prihatini Purwaningsih, Sri Hartini, dan Santi Oktaviana, yang berjudul “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Pt. Unitex Kota Bogor”. Penelitian ini menunjukkan bahwa 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.³² Penelitian yang dilakukan oleh Prihatini Purwaningsih, Sri Hartini, dan Santi Oktaviana menggunakan metode normatif yuridis. Persamaan peneliti dengan Prihatini Purwaningsih, Sri Hartini, dan Santi Oktaviana yaitu sama-sama membahas mengenai hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keduanya sama-sama mengkaji pelaksanaan hak-hak normatif seperti cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, serta perlindungan dari PHK. Serta sama-sama menyuarakan pentingnya perlindungan hukum yang adil bagi pekerja perempuan agar tidak mengalami diskriminasi di tempat kerja. Perbedaan peneliti dengan Prihatini Purwaningsih, Sri Hartini, dan Santi Oktaviana yaitu penelitian ini berfokus pada PT. Unitex di Kota Bogor, sebuah perusahaan tekstil besar, dengan menggunakan pendekatan normatif

³² Prihatini Purwaningsih, Sri Hartini, dan Santi Oktaviana, “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Pt. Unitex Kota Bogor,” *YUSTISI* 12, no. 2 (2025): 11.

yuridis yang berlandaskan pada hukum nasional dan konvensi internasional seperti CEDAW. Sedangkan peneliti lebih berfokus pada Informa Store Living Plaza di Kota Cirebon, yang merupakan sektor ritel modern, serta menggunakan pendekatan interdisipliner, yaitu menggabungkan hukum positif dengan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah. Peneliti juga lebih menekankan pada nilai-nilai keadilan dalam Islam, seperti prinsip muamalah dan akad ijarah, dalam menilai pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Maisyithoh Rahma Fitri, Mumtazinur, dan Husni Mubarak, yang berjudul “Islam dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hukum Islam, prinsip *mabda al-musawah* dan hukum responsif menegaskan pentingnya keadilan bagi pekerja perempuan dan menekankan kesetaraan di hadapan hukum tanpa memandang jenis kelamin. Asas *mabda al-musawah* menekankan pentingnya kesetaraan dan perlakuan adil bagi semua pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan gender serta memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk beristirahat tanpa kehilangan hak upah. Asas hukum responsif menekankan adaptabilitas hukum terhadap perubahan sosial dan kebutuhan masyarakat yang relevan dengan kebutuhan khusus pekerja perempuan terkait siklus haid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, implementasi asas *mabda al musawah* dan asas hukum responsif dalam hak cuti haid tidak diatur secara eksplisit sehingga menunjukkan hukum ini tidak memenuhi kebutuhan pekerja perempuan.³³ Penelitian yang dilakukan oleh Maisyithoh Rahma Fitri, Mumtazinur, dan Husni Mubarak

³³ Maisyithoh Rahma Fitri, Mumtazinur Mumtazinur, and Husni Mubarak, “Islam dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan,” *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara dan Politik Islam* 11, no. 1 (2024): 107.

menggunakan studi literatur dengan analisis deskriptif kualitatif. Persamaan peneliti dengan Maisyithoh Rahma Fitri, Mumtazinur, dan Husni Mubarak yaitu sama-sama membahas hak-hak pekerja perempuan, khususnya mengenai cuti haid, yang merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap hak kodrati perempuan dalam dunia kerja. Kedua penelitian ini juga menggunakan pendekatan berbasis nilai-nilai Islam, serta menyoroti masih adanya diskriminasi terhadap perempuan dalam implementasi kebijakan di tempat kerja. Perbedaan peneliti dengan Maisyithoh Rahma Fitri, Mumtazinur, dan Husni Mubarak yaitu penelitian ini bersifat normatif-konseptual, dengan menggunakan studi kepustakaan sebagai metode utama dan hanya berfokus pada satu isu spesifik yaitu hak cuti haid dalam konteks Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Sedangkan peneliti dilakukan langsung di lapangan dengan studi kasus pada Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, dan mengkaji berbagai hak perempuan dalam kerja seperti cuti haid, hamil, melahirkan, menyusui, hingga perlindungan dari PHK dan hak atas upah, serta peneliti mengangkat pendekatan interdisipliner yang memadukan hukum positif dan syariah untuk melihat secara langsung implementasi di sektor ritel modern.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Majid, Herry Hendry Fernando Mote, dan Andi Ervin Novara Jaya, yang berjudul “Analisis Yuridis Hak Kesehatan Perempuan dalam Perspektif Hukum”. Penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan seringkali dianggap sebagai kelompok rentan karena mereka sering mengalami ketidakadilan dan diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks kesehatan. Perempuan juga dianggap sebagai kelompok rentan karena mereka memiliki beberapa kondisi khusus seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menopause yang memerlukan perhatian khusus. Upaya untuk melindungi hak kesehatan perempuan sudah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik di tingkat nasional maupun internasional. Namun, implementasi dari peraturan-peraturan

tersebut masih terbatas dan belum sepenuhnya memenuhi hak kesehatan perempuan.³⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Majid, Herry Hendry Fernando Mote, dan Andi Ervin Novara Jaya menggunakan pendekatan hukum normatif, dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Persamaan peneliti dengan Ilham Majid, Herry Hendry Fernando Mote, dan Andi Ervin Novara Jaya yaitu sama-sama menyoroti perlindungan hukum terhadap perempuan, khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak yang berkaitan dengan kondisi biologis perempuan seperti kehamilan, persalinan, dan hak atas kesehatan reproduksi. Keduanya juga menggunakan dasar hukum yang kuat seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan peneliti dengan Ilham Majid, Herry Hendry Fernando Mote, dan Andi Ervin Novara Jaya yaitu penelitian ini bersifat normatif yuridis dan lebih luas cakupannya karena fokusnya pada hak kesehatan perempuan secara umum di Indonesia, dengan studi khusus di Merauke, Papua. Penelitian ini membahas akses dan kualitas layanan kesehatan bagi perempuan secara lebih luas, termasuk pendidikan kesehatan, pemberdayaan perempuan, dan pencegahan kekerasan berbasis gender. Sedangkan peneliti bersifat kualitatif, yang dilakukan langsung di lapangan pada sektor ritel modern, yaitu Informa Store Living Plaza Kota Cirebon. Selain itu, peneliti lebih fokus pada implementasi hak-hak pekerja perempuan seperti cuti haid, cuti hamil, cuti menyusui, dan perlindungan dari PHK.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai persoalan penting. Kerangka berpikir

³⁴ Ilham Majid, Herry Hendry Fernando Mote, dan Andi Ervin Novara Jaya, "Analisis Yuridis Hak Kesehatan Perempuan dalam Perspektif Hukum," *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 3993.

menjelaskan secara teoritis hubungan antar variable yang akan diteliti dan menjadi sintesa tentang variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.³⁵

Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan merupakan isu utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam kajian ketenagakerjaan. Hal ini berperan penting dalam mendorong terciptanya kesetaraan gender di dunia kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti upah layak, perlindungan keselamatan kerja, hak cuti melahirkan, serta jaminan bebas dari diskriminasi di tempat kerja.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada Store Informa Living Plaza Kota Cirebon sebagai studi kasus guna mengeksplorasi implementasi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Lokasi ini dipilih karena dinilai representatif untuk mengkaji secara mendalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perlakuan terhadap pekerja perempuan dalam sektor ritel modern di wilayah Cirebon.

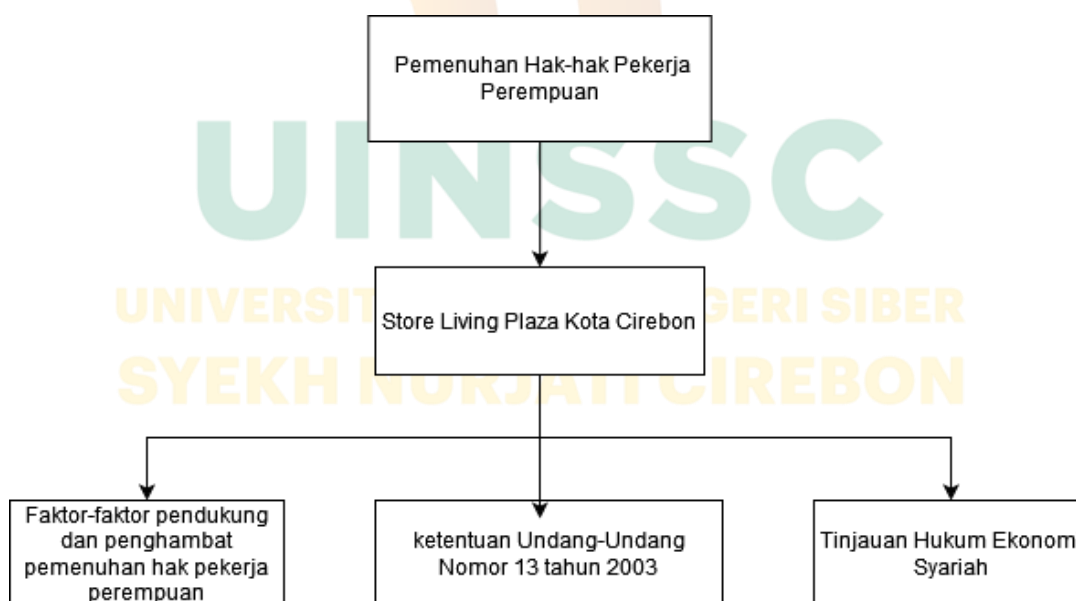
Dasar hukum yang digunakan dalam analisis ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara menyeluruh mengatur hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan. Regulasi ini dijadikan acuan normatif untuk menilai kesesuaian praktik ketenagakerjaan di Store Informa Living Plaza dengan peraturan yang berlaku, khususnya terkait perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, seperti hak atas cuti haid, cuti melahirkan, serta pembatasan kerja pada waktu dan tempat tertentu.

Penelitian ini menggunakan perspektif Hukum Ekonomi Syariah guna meninjau pemenuhan hak-hak pekerja perempuan melalui pendekatan nilai-nilai Islam. Hukum Ekonomi Syariah memberikan dasar etis dan moral dalam hubungan ketenagakerjaan yang berlandaskan pada prinsip keadilan, kemaslahatan, serta perlindungan terhadap pihak yang

³⁵ Imam Santoso, dan Harries Madiistriyatno, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Indigo Media, 2021), 29.

rentan. Dengan demikian, pendekatan ini dapat melengkapi analisis hukum positif dalam rangka memastikan terpenuhinya perlindungan yang optimal bagi pekerja perempuan.

Penelitian ini berupaya mengkaji pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di sektor ritel modern, khususnya di Store Informa Living Plaza Kota Cirebon. Sektor ritel modern merupakan bidang perdagangan dengan sistem manajemen profesional dan penggunaan teknologi digital yang melibatkan lumayan banyak pekerja perempuan, Analisis dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain menilai sejauh mana perusahaan menerapkan perlindungan dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja perempuan, penelitian ini juga meninjau fenomena tersebut melalui perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Khususnya menekankan pada prinsip keadilan, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana nilai-nilai Islam dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana nilai-nilai Islam dapat diimplementasikan dalam praktik ketenagakerjaan modern untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja perempuan.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. Metodologi Penelitian

Secara umum, metode dapat diartikan sebagai keseluruhan cara berpikir yang digunakan oleh peneliti dalam upaya menemukan jawaban atas berbagai pertanyaan penelitian. Hal ini mencakup sudut pandang terhadap fenomena yang diteliti, pendekatan yang digunakan, serta langkah-langkah ilmiah seperti metode yang akan ditempuh, teknik pengumpulan data, analisis, hingga proses penarikan kesimpulan. Adapun metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial dengan menganalisis data yang bersifat non-numerik, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen.³⁶ Melalui pendekatan kualitatif, peneliti menguraikan dan menjelaskan kondisi mengenai situasi yang terjadi dengan kondisi objek berdasarkan pengalaman berupa fenomena-fenomena yang terjadi di ruang lingkup pekerja perempuan di Store Informa Living Plaza Kota Cirebon.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap fenomena atau peristiwa yang terjadi di tengah masyarakat. Di samping itu, digunakan pula pendekatan normatif, yang bertujuan untuk menelaah peraturan perundang-undangan dan norma hukum yang berlaku sebagai dasar analisis. Pendekatan ini dipadukan dengan pendekatan kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif berupa narasi

³⁶ Hanif Hasan, et al., *Metode penelitian kualitatif* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025), 4.

lisan maupun tulisan dari informan, serta perilaku yang diamati secara langsung di lapangan.

3. Sumber Data

Sumber data adalah tempat atau sumber informasi yang digunakan untuk memperoleh atau memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian. sumber data dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber datanya. Data yang diperoleh peneliti secara langsung yaitu dari sector ritel modern di Store Informa Living Plaza Kota Cirebon. Beberapa teknik pengumpulan data primer, antara lain wawancara, observasi, atau diskusi terfokus. Dalam penelitian kkuualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode, baik secara komersial maupun nonkomersial. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, laporan, jurnal, dan sumber data lainnya. Pengambilan data sekunder dapat dilakukan melalui observasi atau dokumentasi.³⁷

4. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data yang relevan dalam suatu penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, teknis pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

³⁷ Annisa Rizky Fadilla, dan Putri Ayu Wulandari, "Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data," *Mitita Jurnal Penelitian* 1, no. 3 (2023): 36.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati dan mencatat secara langsung objek penelitian yaitu mengenai Implementasi Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Store Informa Living Plaza Kota Cirebon Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses komunikasi langsung antara dua pihak atau lebih dalam bentuk tanya jawab, yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik yang sedang diteliti. Melalui metode wawancara, data yang diperoleh cenderung lebih rinci dan akurat karena bersumber langsung dari informan yang terlibat dalam fenomena yang dikaji.³⁸ Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan narasumber dari pihak tenaga kerja perempuan dan pengusaha Store Informa Living Plaza Kota Cirebon.

c. Dokumentasi

Dalam metode ini penelitian menyediakan benda-benda yang berupa data yang berasal dari literature yang berkenaan dengan perlindungan hak-hak pekerja wanita di Store Informa Living Plaza Kota Cirebon.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian adalah prosedur penting yang mengubah data yang belum diolah menjadi informasi yang relevan dan bermakna dengan menerapkan metode statistik atau kualitatif.³⁹ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk

³⁸ Fenny, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sumatra Barat : PT Global Eksekutif Teknologi, 2022), 23.

³⁹ Primadi Candra Susanto, et al., "Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 3, no. 1 (April-Juni 2024): 5.

memahami kondisi, fenomena, variabel, serta situasi yang berlangsung selama proses penelitian, dan menyajikannya secara objektif. Pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk menafsirkan dan menggambarkan data yang berkaitan dengan sikap serta pandangan yang terjadi di tengah masyarakat.⁴⁰

a. Reduksi Data

Menurut Sugiyono, pada tahap ini peneliti mereduksi segala informasi yang telah diperoleh pada tahap pertama untuk memfokuskan pada masalah tertentu. Pada tahap reduksi ini peneliti menyortir data dengan cara memilih mana data yang menarik, penting, berguna, dan baru. Data yang dirasa tidak dipakai disingkirkan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka data-data tersebut selanjutnya dikelompok menjadi berbagai kategori yang ditetapkan sebagai fokus penelitian.⁴¹

Reduksi data yang dilakukan peneliti dalam penelitian mengenai pekerja perempuan di Store Informa Living Plaza Kota Cirebon dilakukan melalui diskusi dengan pihak-pihak yang dianggap mampu untuk memberikan informasi dan masukan kepada peneliti. Melalui diskusi tersebut, peneliti dapat mereduksikan data yang diperoleh selama proses penelitian.

b. Display Data

Display data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang akan memberikan gambaran penelitian secara menyeluruh dengan kata lain menyajikan data secara terperinci dan menyeluruh dengan mencari pola dan hubungannya. Display data dilakukan untuk mempermudah melihat gambaran penelitian secara menyeluruh atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan memaparkan seluruh

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 280

⁴¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 19.

aktivitas yang berlangsung selama proses pengumpulan data di lapangan. Data disajikan dalam bentuk deskripsi naratif serta ilustrasi dari proses dan hasil penelitian.

c. *Verifikasi* atau penyimpulan data

Kesimpulan data merupakan upaya mencari makna, arti dan penjelasan dari data yang dikumpulkan dan telah dianalisis untuk mencari masalah-masalah yang penting. Upaya ini dilakukan dengan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal yang sering timbul, dan sebagainya. Sehingga kesimpulan harus senantiasa diverifikasi selama penelitian berlangsung.⁴²

Dalam penelitian ini, peneliti menyusun kesimpulan setelah seluruh rangkaian kegiatan di lapangan selesai dilakukan. Penyimpulan data dilakukan dengan merangkum berbagai temuan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti selama proses penelitian.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ditujukan untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi, maka perlu ditentukan sistematika penelitian yang baik dan benar. Dalam Skripsi dengan judul “Implementasi Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah” pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pertama menggambarkan isi dan bentuk penelitian yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, kajian teori, metode penelitian dan sistematika penelitian.

⁴² Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 59.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Bab kedua merupakan kerangka teoritis yang dimana didalamnya memaparkan tentang deskriptif teori yang terdiri dari teori pekerja perempuan, hak dan kewajiban pekerja, teori hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, teori pekerja menurut tinjauan Hukum Ekonomi Syariah, yaitu prinsip keadilan sebagai dasar perlindungan dan kesetaraan hak bagi pekerja perempuan dalam dunia kerja.

BAB III DESKRIPSI UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai Informa Living Plaza Kota Cirebon sebagai lokasi penelitian. Pembahasan akan berfokus pada sejarah berdirinya, identitas informa store living plaza, visi dan misi, struktur organisasi, komposisi karyawan, segmen pasar, tunjangan, fasilitas, serta pencapaian atau prestasi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai Pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, faktor pendukung dan penghambat pemenuhan hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon, serta tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di Informa Store Living Plaza Kota Cirebon.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini menjelaskan ringkasan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, yang menjadi jawaban atas rumusan masalah.