

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PEREMPUAN PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi
Kabupaten Lampung Tengah Lampung)**

**Oleh:
ROSALINA UTAMI
NPM. 1702090047**



**Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H/2022 M**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi
Kabupaten Lampung Tengah Lampung)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:
ROSALINA UTAMI
NPM. 1702090047

Pembimbing : Wahyu Setiawan, M.Ag.

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H /2022M**

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqsyahkan
Saudara Rosalina Utami**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _____
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **Rosalina Utami**
NPM : 1702090047
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA PEREMPUAN PADA *SHIFT* MALAM
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI
SYARIAH (Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple*
Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah
Lampung)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqsyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, Juli 2022
Pembimbing,



Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)**

Nama : **Rosalina Utami**
NPM : 1702090047
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, Juli 2022
Pembimbing,



Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : 1819/In.28.2/D/PP.00.9/10/2022

Skripsi dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung). Disusun oleh Rosalina Utami NPM 1702090047, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Syariah pada hari/tanggal : Selasa / 20 September 2022.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua / Moderator : Wahyu Setiawan, M.Ag.

Penguji I : Isa Ansori, S.Ag., S.S., M.H.I

Penguji II : Muhammad Nasrudin, M.H.

Sekretaris : Siti Mustaghfiroh. M.Phil.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah
IAIN METRO
REPUBLIK INDONESIA

Musnul Fatarib, Ph.D.
NIP.19740104 199903 1 004



ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)

Oleh:
Rosalina Utami
NPM. 1702090047

Pembagian shift malam bagi para tenaga kerja perempuan menimbulkan masalah sosial. Masalah sosial yang ada di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya adalah para pekerja yang melebihi jam operasional atau lembur meminta tebengan/tumpangian kepada truk/mobil yang lewat. Hal itu sangat berbahaya karena rawan terjadi kriminalisasi dikarenakan pekerja tidak mengetahui siapa orang yang sedang ditumpanginya. Dengan adanya jam tambahan/lembur waktu beristirahat para pekerja berkurang dan membuat para pekerja rentan akan sakit karena lelah.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan metode kualitatif, adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode wawancara (*interview*) terhadap HRD dan pekerja perempuan shift malam PT. *Great Giant Pineapple*. Penelitian ini bertujuan untuk 1) untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai kebijakan yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja perempuan pada *Shift* Malam di PT. *Great Giant Pineapple*. 2) untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai perlindungan hukum menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah terhadap tenaga kerja perempuan *shift* malam.

Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan memberikan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu PT. *Great Giant Pineapple* menyediakan angkutan antar jemput bagi para pekerja perempuan shift malam. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi bagi para pekerja sesuai dengan kalori yang dibutuhkan. Makanan dan minuman yang diberikan memenuhi 2.000 sampai 2.500 kalori. Membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja bagi para pekerja perempuan shift malam, sesuai dengan kesepakatan bersama. Memberikan keamanan selama 24 jam nonstop. Memberikan waktu istirahat di sela-sela jam kerja shift malam agar stamina tetap terjaga dan tidak mudah lelah dan untuk wanita yang sedang hamil, PT. *Great Giant Pineapple* tidak memberikan waktu kerja pada shift malam dan tidak memberikan jam lembur. Sedangkan menurut Hukum Ekonomi Syariah, Pihak PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan perlindungan terhadap agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta masing-masing tenaga kerja perempuan yang bekerja pada shift malam. Semua yang diberikan oleh PT. *Great Giant Pineapple* telah memenuhi UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi syariah.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosalina Utami

NPM : 1702090047

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juli 2022
Yang menyatakan



Rosalina Utami
NPM. 1702090047

MOTTO

..... وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

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

(Q.S. Al Maidah : 2)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan karunia-Nya dan ucapan *Alhamdulillahirobbil'alamin*, peneliti mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Artina dan Bapak Rudiansyah yang telah mengasuh, membimbing, mendidik dan membesarkanku serta senantiasa mendo'akan ku demi keberhasilanku.
2. Adikku tersayang yang ikut memotivasi dan mendo'akan keberhasilanku.
3. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
4. Almamater yang sangat saya banggakan IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan inayah-Nya serta membrikan kekuatan dan kesabaran, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya hingga yang setulus-tulusnya. Tanpa mengecilkan arti bantuan dan partisipasi pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

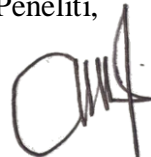
1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag.,PIA., selaku Rektor IAIN Metro,
2. Bapak H. Husnul Fatarib, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Syariah, yang telah memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
3. Bapak Wahyu Setiawan, M.Ag., selaku Pembimbing, yang telah memberikan arahan yang sangat bermanfaat kepada peneliti.
4. PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung yang telah memberikan banyak informasi terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada *shift* malam.

5. Kepada seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Syariah yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Metro, Juli 2022
Peneliti,



Rosalina Utami
NPM. 1702090047

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Penelitian Relevan	11

BAB II LANDASAN TEORI.....	21
1. Sistem <i>Shift</i> Kerja Malam.....	21
a. Pengertian <i>Shift</i> Kerja Malam	21
b. Pembagian <i>Shift</i> Kerja	22
2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan	27
1. Pengertian Perlindungan Hukum	27
2. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan	31
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan pada <i>Shift</i> Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	34
a. Risiko Kerja pada Tenaga Kerja Perempuan <i>Shift</i> Malam ...	34
b. Ketentuan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada <i>Shift</i> Malam	36
c. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada <i>Shift</i> Malam	39
3. Konsep Hukum Ekonomi Syariah tentang Tenaga Kerja.....	42
a. Pengertian <i>Ijarah</i>	43
b. Rukun, Syarat, dan Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	44
c. Macam-macam <i>Ijarah</i>	48
Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	53
1. Jenis dan Sifat Penelitian	53
2. Sumber Data	55

3. Teknik Pengumpulan Data	56
4. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum PT. <i>Great Giant Pineapple</i> Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung	60
B. Kebijakan Yang Dilakukan Perusahaan Terhadap Pekerja Perempuan Pada <i>Shift</i> Malam di PT. <i>Great Giant Pineapple</i>	62
C. Perlindungan Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Tenaga Kerja Perempuan <i>Shift</i> Malam .	78
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Skripsi
2. Out Line
3. APD
4. Surat Pra Survey
5. Surat Izin Research
6. Surat Tugas
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Dokumentasi
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan dibidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dalam menunjang pembangunan ekonomi, dibutuhkan peran serta dari pekerja perempuan.

Pekerja perempuan merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Pekerja perempuan dalam menerima upah atau imbalan, digunakan untuk kebutuhan. Kebutuhan yang semakin meningkat merupakan sabagai alasan mengapa perempuan-perempuan itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasanya perempuan itu ingin bekerja. Tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan

¹ Budimah, "*perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan pada hiburan Malam*", Universitas Muhammadiyah Palu, 111

akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.

Konsep manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa untuk hidup sendiri dan membutuhkan bantuan dari orang lain berupa tenaga dan waktu. Oleh karena itu, dalam Hukum Ekonomi Syariah timbul satu aturan transaksi kerjasama yang dikenal dengan *ijarah* yaitu transaksi jual beli jasa dan manfaat yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta perlindungan hukum terhadap berbagai pihak termasuk kepada pekerja. *Ijarah* secara bahasa didefinisikan sebagai upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain-lain.²

Peranan perempuan dalam kegiatan ekonomi tampak dari keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau bekerja dalam sektor-sektor ekonomi yang ada. Adanya perempuan yang bekerja mencari nafkah tersebut tentunya didorong oleh berbagai faktor tertentu. Salah satu faktor pendorong adalah meringankan beban suami dan mencari kesibukan sementara anak-anak sudah menjadi semakin dewasa. Secara makro, keterlibatan perempuan di bidang ekonomi menunjukkan adanya tambahan tenaga kerja yang berada di pasar tenaga kerja.³

Pasar tenaga kerja di provinsi Lampung, dapat dilihat dari data statistik pada angkatan kerja Provinsi Lampung, Agustus 2020–Agustus

² Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 228.

³ Pranowo, “Tenaga Kerja Perempuan: Peranannya Dalam Pembangunan Ekonomi”, *Cakrawala Pendidikan*, Nomor 2, Tahun XII, Juni 1993, 165

2021 Komposisi angkatan kerja pada Agustus 2021 terdiri atas 4,28 juta orang penduduk yang bekerja dan 210,6 ribu orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2020 yaitu kondisi dimana sudah terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, terjadi kenaikan jumlah angkatan kerja sebanyak 5,3 ribu orang. Penduduk bekerja mengalami kenaikan sebanyak 4,2 ribu orang dan pengangguran meningkat sebanyak 1,1 ribu orang. Sementara itu apabila dibandingkan kondisi Februari 2021 jumlah angkatan kerja berkurang sebanyak 124,7 ribu orang.⁴

Kondisi ketenagakerjaan Provinsi Lampung pada Agustus 2020 secara umum cenderung meningkat dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Terkait TPAK adalah sedikit berkurangnya disparitas gender di pasar tenaga kerja, yang terindikasi dari peningkatan angka TPAK pekerja perempuan dari 50,95% per Agustus 2019 menjadi 54,13% di Agustus 2020, disisi lain TPAK pria mengalami sedikit penurunan dari 86,24% menjadi 85,41% pada periode laporan.⁵

Pasar tenaga kerja di Provinsi Lampung sudah kompleks, salah satunya adalah keberadaan PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya sebagai tempat produksi, membutuhkan tenaga kerja yang sangat banyak. Keberadaan perusahaan sudah pasti mengakibatkan dibutuhkannya tenaga kerja dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu pula diperhatikan hak-

⁴ Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Agustus 2021: Berita Resmi Statistik No.79/11/18/Th. XIV, 05 November 2021* (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2021), 2

⁵ KPW BI Provinsi Lampung, *Laporan Perekonomian Provinsi Lampung Februari 2021, Vol. 17 No. 4 TRIWULANAN Oktober – Desember 2020 (Terbit Februari 2021) Triwulan IV 2020* (Lampung: KPW BI Provinsi Lampung, 2021), 114

hak pekerja. Dengan memperhatikan hak-hak tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karena itu wajar apabila pekerja ditempatkan di urutan teratas dari faktor-faktor produksi lainnya.⁶

PT *Great Giant Pineapple* memiliki total tenaga kerja sebanyak 18.068 orang, yang terdiri dari 5.904 tenaga kerja tetap, dan 12.164 tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja perempuan di PT. *Great Giant Pineapple* sebanyak 11.876 orang dan tenaga kerja laki-laki sebanyak 6.192 orang. Perusahaan berhak menempatkan pekerja di bagian departemen manapun dalam perusahaan maupun dalam kelompok perusahaan sesuai dengan pertimbangan perusahaan atas dasar pencapaian hasil usaha yang optimal.⁷

PT *Great Giant Pineapple* membagi jam kerja bagi tenaga kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Jadwal pembagian shift, hari dan jam kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

⁶ Susan Meridian Tumundo, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Lex Administratum*, Vol. V/No. 1/Jan-Feb/2017, 40

⁷ Dokumentasi PT *Great Giant Pineapple*, 2021

Tabel 1. Pembagian Shift, Hari dan Jam Kerja pada Bagian Factory PT *Great Giant Pineapple*

Hari	Shift	Jam	Keterangan
Senin-Sabtu	Shift 1	06.30-12.00	Jam kerja awal
		12.00-13.00	Jam istirahat
		13.00-16.30	Jam kerja akhir
	Shift 2	14.30-18.00	Jam kerja awal
		18.00-19.00	Jam istirahat
		19.00-22.30	Jam kerja akhir

Sumber : PT *Great Giant Pineapple*, 2021

Seluruh kegiatan PT *Great Giant Pineapple* dilakukan pada hari Senin sampai dengan hari Sabtu dengan jumlah jam kerja selama 8 jam per hari. Jam kerja dimulai pada pukul 08.00 pagi dan berakhir pada pukul 16.00 kecuali pada hari sabtu jam kerja berakhir pada pukul 12.00 siang. Waktu kerja shift, hanya diterapkan oleh beberapa departemen atau bagian pekerjaan. Departemen atau bagian yang menerapkan sistem waktu kerja shift adalah bagian factory, karena dalam satu hari bagian factory beroperasi selama dua kali sesuai dengan pembagian shift.⁸

Pembagian shift malam bagi para tenaga kerja perempuan menimbulkan masalah sosial. Masalah sosial yang ada di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya adalah tidak adanya perbedaan antara pekerja perempuan dan laki laki, semua pekerjaan di samakan tidak ada yang dibedakan. Tidak dipenuhinya fasilitas seperti mobil jemputan untuk para pekerja yang melebihi jam operasional atau lembur sehingga mengakibatkan para pekerja meminta tebengan/tumpang kepada truk/mobil yang lewat, padahal itu sangat berbahaya karena rawan terjadi kriminalisasi dikarenakan pekerja tidak mengetahui siapa orang yang

⁸ Dokumentasi PT *Great Giant Pineapple*, 2021

sedang ditumpangnya. Dengan adanya jam tambahan/lembur waktu beristirahat para pekerja berkurang dan membuat para pekerja rentan akan sakit karena lelah.⁹

Masalah sosial tersebut dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 bahwa pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi karyawan perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23:00 WIB sampai pukul 05:00 WIB. Namun berdasarkan fakta yang ada dilapangan, bahwa perusahaan belum memberikan makanan dan minuman bergizi sebagai penunjang stamina para pekerja perempuan. Selain itu, perusahaan juga belum menyediakan fasilitas antar jemput bagi karyawan perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23:00 WIB sampai pukul 05:00 WIB.

Peraturan tentang perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 3 menyatakan bahwa makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf a harus sekurangkurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.¹⁰

⁹ Wawancara dengan Rina, Bagian Resepsionis PT. *Great Giant Pineapple*, pada Tanggal 31 Januari 2022

¹⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pada Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23:00 WIB sampai dengan pukul 07:00 WIB, wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi karyawan perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23:00 WIB sampai pukul 05:00 WIB. Selain itu memberikan atau mengadakan SIP atau penggantian jam kerja bagi pegawai seminggu sekali. Pihak perusahaan tidak mengadakan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang sama nilainya. Pihak perusahaan yang memberikan jamsostek dan uang cuti hamil itu semua merupakan refleksi dan isyarat seperti diamanatkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.¹¹

PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya, pada dasarnya tidak mengabaikan pemenuhan kewajiban seperti memberikan fasilitas kendaraan antar jemput bagi para tenaga kerja. Perusahaan telah menyediakan tempat tinggal khusus atau mess bagi para tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan. Namun, seiring berjalannya waktu banyak tenaga kerja yang memutuskan untuk keluar dari mess dengan alasan menikah, tidak betah, dan lain sebagainya. Dengan alasan dari para tenaga

¹¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 3-4

kerja tersebut, perusahaan tidak memberikan fasilitas kendaraan untuk antar jemput tenaga kerja.¹²

Penambahan jam lembur dimulai pada jam 22.30 wib sampai jam 06.00 pagi. Pengaruh penambahan jam lembur, dapat mempengaruhi proses produksi barang. Barang yang diproduksi akan meningkat karena adanya jam tambahan atau lembur bagi para tenaga kerja. Bonus bagi para tenaga kerja yang bekerja diluar jam kerja, dihitung per jam. Namun, adanya penambahan gaji atau bonus untuk jam lembur, tidak diimbangi dengan pemberian makanan dan minuman yang bergizi, sehingga stamina tenaga kerja melemah karena kurangnya istirahat.¹³

Hasil pra survei dan wawancara dengan tenaga kerja perempuan pada *shift* malam di PT. *Great Giant Pineapple* dapat diketahui bahwa ketika mendapat *shift* malam, apabila tidak membawa kendaraan sendiri tenaga kerja perempuan selalu pulang dan berangkat bersama dengan tenaga kerja lain yang mendapatkan *shift* yang sama. Untuk menjaga keamanan masing-masing pekerja, harus saling berkomunikasi dengan tenaga kerja lainnya sehingga tenaga kerja perempuan yang mendapatkan *shift* malam tidak mencari tebengan pada kendaraan yang lewat. Karena jika berdua atau rombongan jauh lebih aman daripada berangkat dan pulang sendiri.¹⁴

¹² Wawancara dengan Rina, Bagian Resepsionis PT. *Great Giant Pineapple*, pada Tanggal 31 Januari 2022

¹³ Wawancara dengan Rina, Bagian Resepsionis PT. *Great Giant Pineapple*, pada Tanggal 31 Januari 2022

¹⁴ Wawancara dengan Qoriyatun, Tenaga Kerja Perempuan di PT. *Great Giant Pineapple*, pada Tanggal 02 November 2021

Bekerja di shift 2 dimulai pukul 14.30-18.00 Jam kerja awal dan pukul 19.00-22.30 Jam kerja akhir. Tenaga kerja yang mendapatkan shift 2, pulang pukul 22.30 WIB. Bagi tenaga kerja perempuan pulang pukul 22.30 WIB merupakan waktu yang rawan kriminalitas. Untuk menjaga keamanan diri, tenaga kerja lebih memilih untuk diantar dan dijemput oleh suami, ayah, ataupun saudara laki-laki yang bersangkutan sehingga tidak mengkhawatirkan diri sendiri maupun keluarga.¹⁵

Berdasarkan survei kepada tenaga kerja laki-laki dapat diketahui bahwa seluruh tenaga kerja laki-laki maupun perempuan tidak diberi fasilitas kendaraan antar jemput. Pada awalnya, tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan di tempatkan di mess sebagai tempat tinggal para tenaga kerja. Namun, setelah berjalannya waktu ternyata tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan, ada yang sudah menikah sehingga tenaga kerja memutuskan untuk membangun rumah sendiri di sekitaran PT. *Great Giant Pineapple*. Untuk jam kerja maupun jam lembur, pihak PT. *Great Giant Pineapple* tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan. Jam lembur dimulai dari jam 22.30 sampai jam 06.00 pagi.¹⁶

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik menuangkan dalam penulisan skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada *Shift* Malam Menurut UU No. 13

¹⁵ Wawancara dengan Wulansari, Tenaga Kerja Perempuan di PT. *Great Giant Pineapple*, pada Tanggal 02 November 2021

¹⁶ Wawancara dengan Doni, Tenaga Kerja di PT. *Great Giant Pineapple*, pada Tanggal 31 Januari 2022

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)”).

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas maka timbul pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja perempuan pada *Shift* Malam di PT. *Great Giant Pineapple*?
2. Bagaimana perlindungan hukum menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah terhadap tenaga kerja perempuan *shift* malam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui sesuatu yang pada tingkat tertentu dipercaya sebagai sesuatu yang benar yang bertitik tolak dari pertanyaan yang disusun dalam bentuk masalah penelitian. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai kebijakan yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja perempuan pada *Shift* Malam di PT. *Great Giant Pineapple*.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai perlindungan hukum menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah terhadap tenaga kerja perempuan *shift* malam.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoretis penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan yang terkait sistem *ijarah* pada tenaga kerja perempuan *shift* malam menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi semua pihak yang berkaitan untuk mengetahui dan memahami tentang tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

D. Penelitian Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*prior research*) tentang persoalan yang akan dikaji dalam penelitian. Untuk itu, penelitian relevan terhadap hasil kajian terdahulu perlu dilakukan dalam penelitian ini, sehingga dapat ditentukan dimana posisi penelitian yang akan dilakukan berada. Peneliti mengutip skripsi, tesis, jurnal, maupun artikel yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga akan terlihat dari sisi mana peneliti dalam membuat karya ilmiah. Selain itu, akan terlihat suatu perbedaan yang dicapai oleh masing-masing pihak.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan ialah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Hani Risma Wanti pada tahun 2020 yang berjudul, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Marina Restaurant And Convention Hall Kota Cirebon”. Fakultas Syariah

dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.¹⁷

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar kesejahteraan para pekerja di Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon belum sepenuhnya diperhatikan secara maksimal khususnya dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan, hal terbukti dengan masih adanya pelanggaran hukum yang dirasakan oleh para pekerja. Adapun hak-hak tenaga kerja perempuan yang belum terpenuhi berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: 1) Hak untuk mendapatkan cuti haid, yang telah diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Hak cuti keguguran, yang telah diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian Hani Risma Wanti, tujuan penelitian untuk mengetahui hak dan kewajiban tenaga kerja. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada *shift* malam menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut Hukum Ekonomi Syariah.

¹⁷ Hani Risma Wanti, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Marina Restaurant And Convention Hall Kota Cirebon*”, Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, Diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 dalam website http://repository.syekhnurjati.ac.id/5680/1/cover%20dpn_merged.pdf

2. Hasil penelitian Rayhatul Jannah, pada tahun 2020 yang berjudul, “Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)”. Fakultas Syari’ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.¹⁸

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa dalam hukum Islam memiliki pembatasan dan larangan terhadap perempuan yang bekerja diluar rumah seperti meminta izin kepada suami (apabila belum berkeluarga meminta kepada mahramnya), menutup aurat, tidak bertabarruj dan menjaga kehormatannya sebagai perempuan. Di perusahaan PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie telah melaksanakan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Namun terdapat kekurangan dalam hal tempat untuk menyimpan asi yang tidak disediakan oleh perusahaan, hal tersebut belum efektif sehingga mengharuskan tenaga kerja perempuan memanfaatkan waktu istirahat untuk pulang kerumah menyusui bayi mereka. Pelaksanaan perlindungan hukum dapat berjalan secara optimal apabila kesadaran hukum tinggi dan pemerintah sebagai pelaksana dari undang-undang melaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

¹⁸ Rayhatul Jannah, “*Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)*”, skripsi. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 dalam website <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/14093/>.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian Rayhatul Jannah, tujuan penelitian untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada shift malam menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut Hukum Ekonomi Syariah.

3. Hasil penelitian Oktavia Indira Hapsari, pada tahun 2009 yang berjudul, “Perlindungan Hukum Dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Magelang”, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang.¹⁹

Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa pengaturan mengenai pekerja perempuan pada malam hari oleh pegawai pengawas Dinas tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang yang dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan melalui pembinaan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan malam hari yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja

¹⁹ Oktavia Indira Hapsari, “*Perlindungan Hukum Dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Magelang*”, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. 2009. Diakses pada tanggal 03 Februari 2021

perempuan malam hari di Kabupaten Magelang dilakukan oleh pegawai pengawas Disnakersostrans Kabupaten Magelang.

Pelaksanaan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari sudah cukup efektif karena pegawai pengawas sudah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari dengan melakukan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pelanggaran yang terjadi di Kabupaten Magelang khususnya mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian Oktavia Indira Hapsari, tujuan penelitian untuk mengetahui Mendiskripsikan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari oleh Disnakersostrans Kabupaten Magelang. Sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada shift malam menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut Hukum Ekonomi Syariah.

4. Hasil penelitian Sofia Agustina, pada tahun 2017 yang berjudul, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Shift Malam Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan

Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pekerja Perempuan Shift Malam di SPBU Kalibalok Kecamatan Sukabumi Bandar Lampung)”, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.²⁰

Hasil dari penelitian yang didapat bahwa perlindungan bagi pekerja di SPBU Klibalok Kecamatan Sukabumi Bandar Lampung menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah digunakan tetapi pelaksanaan Undang-Undang tersebut belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mengingat sekarang ini banyak ditemukannya kasus-kasus pelanggaran hukum terhadap para pekerja khususnya pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam yang menyebabkan pekerja tersebut tidak mendapat perlindungan atas dirinya serta terkadang mendapatkan diskriminasi dan gangguan seperti pengancaman dari pihak luar dan tidak adanya jasa layanan transportasi antar jemput.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Penelitian Sofia Agustina studi kasus di SPBU Kalibalok Kecamatan Sukabumi Bandar Lampung. Sedangkan pada penelitian ini studi kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.

²⁰ Sofia Agustina, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Shift Malam Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pekerja Perempuan Shift Malam di SPBU Kalibalok Kecamatan Sukabumi Bandar Lampung)*”, 2017, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

5. Hasil penelitian Hasvi Hadyan Ikhsan, pada tahun 2021 yang berjudul, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.²¹

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam jika ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 meliputi perlindungan jam kerja, perlindungan kesusilaan dan keamanan, perlindungan hari libur dan cuti, penyediaan makanan dan minuman, serta penyediaan sarana antar jemput karyawan. Selanjutnya, hasil survei dan wawancara memberikan fakta bahwa belum terpenuhinya hak perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang bekerja shift malam di Arena Pool & Café berupa penyediaa makanan dan minuman yang bergizi dan penyediaan sarana angkut antar jemput karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Penelitian Hasvi Hadyan Ikhsan studi kasus di Arena Pool & Cafe Pekanbaru. Sedangkan pada penelitian ini studi kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.

6. Hasil penelitian Ganesha Jeffry Wardhana, pada tahun 2016 yang berjudul, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

²¹ Hasvi Hadyan Ikhsan, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, 2016, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Ketengakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek).
Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum.²²

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu 1) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari tidak terlaksana dengan baik karena ada beberapa hak pekerja perempuan yang tidak sepenuhnya terlaksana yaitu tidak di sediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan tidak di sediakan makanan dan minuman bergizi kepada para pekerja yang bekerja pada malam hari. 2) Faktor-faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari adalah dari pihak pengusaha hanya menyediakan mes bagi para pekerja tetapi pekerja memanfaatkan mes tersebut kalau tidak membawa kendaraan sendiri atau tidak di antar jemput oleh keluarga maupun tidak dapat barengan dari teman kerja, dan pengusaha tidak mau dirugikan mengeluarkan biaya untuk memenuhi makanan dan minuman bergizi pekerja khususnya pekerja perempuan yang berkerja pada malam hari. Berdasarkan faktor penghambat dari pekerjaanya adalah kurangnya kesadaran dari pekerja akan resiko bekerja pada malam hari dan tidak mengetahui ketentuan hukum mengenai pemberian makanan dan minuman bergizi. Faktor penghambat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Trenggalek adalah lebih menitik beratkan pada permasalahan jamsostek, upah, wajib lapor

²² Ganesha Jeffry Wardhana, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)*", 2016, Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum.

perusahaan dibanding fasilitas hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan makanan dan minuman bergizi.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada lokasi penelitian. Penelitian Ganesha Jeffry Wardhana studi kasus di PT. Admira Kabupaten Trenggalek. Sedangkan pada penelitian ini studi kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.

7. Hasil penelitian Kanyaka Prajnaparamita, pada tahun 2019 yang berjudul, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.”²³

Hasil penelitian yang dilakukan yaitu Perlindungan terhadap tenagakerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.

²³ Kanyaka Prajnaparamita, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)”, 2016, Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum.

Persamaan penelitian ini adalah membahas mengenai tenaga kerja perempuan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada metode penelitian. Penelitian Kanyaka Prajnaparamita menggunakan metode yuridis normatif karena merupakan penelitian hukum normatif (*legal research*) atau penelitian hukum doktriner, serta dapat dinamakan penelitian hukum kepustakaan atau penelitian data sekunder. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sistem *Shift* Kerja Malam

1. Pengertian *Shift* Kerja Malam

Shift kerja adalah pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik.¹

Akibat dari pekerja yang harus bekerja siang dan malam, menimbulkan banyak masalah terutama tenaga kerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim. Salah satunya Shift malam dapat mengakibatkan penyimpangan ritme biologis tubuh.

Shift kerja merupakan sebuah sistem pengaturan waktu kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan.² Shift kerja malam merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan

¹ Rikit Mala Ratih , Nurdiana Mulyatini, Roni Marsiana Suhendi, “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar)”, *Business Management and Enterpreunership Journal*, Volume 2 Nomor 1 Maret 2020, 72

² Renita Dewi Supyana, Nova Sylviana, Novina, dan Lulu Eva Rakhmilla, “Pengaruh Shift Kerja Malam Terhadap Waktu Reaksi dan Konsentrasi Tenaga Kesehatan GICU RSHS”, *JSK*, Volume 4 Nomor 4 Juni Tahun 2019, 186

dan biasanya dilakukan pada malam hari.³ Shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontinyu yang menerapkan aturan shift kerja ini.

Bedasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian shift kerja adalah pergantian pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Seiring dengan perkembangan dan tuntutan dunia usaha, jadwal kerja alternatif seperti shift kerja menjadi semakin dibutuhkan.

2. Pembagian *Shift* Kerja

Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap harinya dengan delapan jam kerja setiap shift. Ada dua macam sistem *shift* kerja, yaitu:⁴

- a. Sistem Shift Permanen adalah dimana para karyawan bekerja pada shift yang tetap setiap harinya selama delapan jam. Karyawan yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

³ Rikit Mala Ratih, Nurdiana Mulyatini, Roni Marsiana Suhendi, "Pengaruh Shift Kerja...", 72

⁴ Sri Ramayuli, "Hubungan Faktor Individu dan Shift Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengemasan di PT. INDOFOOD Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan Tahun 2004", *Skripsi*, FKM-USU, Medan, 2004.

- b. Sistem Rotasi para karyawan tidak bekerja terus-menerus pada shift yang tetap. Terdapat dua sistem rotasi, yaitu sistem rotasi shift cepat dimana karyawan bekerja secara bergilir dengan periode rotasi kerja dan hari libur (setelah shift malam) 2-3 hari; serta sistem rotasi shift lambat dimana merupakan kombinasi antara sistem shift permanen dan sistem rotasi shift cepat dengan bentuk mingguan, dua mingguan atau bulanan. Shift rotasi adalah shift yang paling mengganggu irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Shift kerja secara umum menjadi shift pagi, shift siang, dan shift malam dimana masing-masing karyawan akan mengalami delapan jam kerja yang sama selama 24 jam sebagai berikut:⁵

- a. Shift Pagi adalah shift yang beroperasi mulai dari pukul 06.00 sampai 14.00. Namun, terdapat juga perusahaan yang mulai beroperasi pada pukul 07.00, sehingga berakhir pada pukul 15.00. Bekerja pada shift pagi memberikan dampak positif bagi karyawan karena dianggap dapat memberikan waktu luang lebih dan waktu yang banyak bersama keluarga.
- b. Shift Siang mulai beroperasi dari pukul 14.00 sampai 22.00. Bagi perusahaan yang shift paginya beroperasi pada pukul 07.00, shift siang akan dimulai dari pukul 15.00 sampai 23.00. Karyawan yang bekerja pada shift siang akan memiliki kehidupan sosial yang

⁵ Kuswadji, *Pengaturan Tidur Pekerja Shift (Tinjauan Pustaka)* (Jakarta: Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia), 1997, 56

kurang baik. Selain itu, kebiasaan pulang malam juga dapat membahayakan keselamatan pribadi, terutama jika berada di kota-kota besar yang memiliki angka kriminalitasnya cukup tinggi.

- c. Shift Malam yang shift siangya berakhir pada pukul 22.00, shift malam akan dimulai dari pukul 22.00 sampai 06.00, sedangkan shift siang perusahaan yang berakhir pada pukul 23.00, shift malam akan dimulai pada pukul 23.00 sampai 07.00. Para karyawan yang bekerja pada shift malam akan memiliki masalah pada kehidupan sosial dan keluarga, memiliki gangguan tidur karena bising pada siang hari, serta waktu luang yang sering terbuang.

Perubahan kerja shift, dari shift pagi atau shift siang menjadi shift malam, akan mengganggu *circadian rhythm* yang akhirnya mengganggu semua fungsi organ tubuh. *Circadian rhythm* adalah siklus alamiah tubuh yang mengatur pola tidur, suhu tubuh, pencernaan, serta fungsi tubuh lainnya yang terus berulang selama 24 jam.⁶ Pengaturan waktu kerja (*work schedule*) sangatlah penting. Metode pengaturan kerja yang sering digunakan di industri jasa adalah:

- a. *Shift Work Shift* kerja adalah metode tradisional dalam mengatur waktu kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk memperpanjang jam operasional karyawan lebih dari jam kerja pada umumnya.

⁶ Wahyu Ariani, *Manajemen Operasi Jasa* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), 23

- b. *Night Work Night Work* merupakan bagian dari shift work, baik yang tetap maupun yang bergilir, terutama digunakan dalam industri yang menerapkan shift kerja.
- c. *Weekend Work* Sebagai industri yang beroperasi 24 jam setiap harinya, karyawan diharuskan untuk bekerja pada akhir minggu.

Mengenai Jam Kerja, Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁷

Karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.⁸

Adanya peraturan perusahaan yang menganut dua shift yaitu shift pagi (07:00-19:00) dan shift malam (19:00-07:00), jelas berbeda jauh dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yang sudah dijelaskan diatas bahwa kewajiban bekerja adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

⁷ Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain.

Perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.⁹ Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, ada yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan

⁹ Muchsin, "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", *Disertasi*, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, 14

kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹⁰

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Dari keterangan diatas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan perlindungan hukum menurut Hukum Ekonomi Syariah adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja yang harus sesuai dengan ajaran Islam dan kitab suci Al-Qur'an.

b. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa pekerja/buruh adalah

¹⁰ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon", *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011, 59

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹

Perempuan merupakan bagian integral masyarakat Indonesia, mulai mendapat perhatian, peranan perempuan mulai dibahas secara khusus. Pembahasan tentang peranan perempuan ini menjadi semakin intens. Hal ini memberikan petunjuk bahwa peran serta perempuan yang secara aktif terlibat dalam kehidupan pembangunan bangsa, khususnya pembangunan nasional.

Tenaga kerja perempuan adalah bagian dari penduduk yang secara ekonomis potensial untuk terjun ke dalam pasar tenaga kerja dan bertindak sebagai angkatan kerja. Dengan demikian, tidak lagi dapat dibedakan atas dasar gender, ketika seseorang sudah berada dalam jajaran pasar tenaga kerja. Secara makro, maka setiap orang yang berada dalam jangkauan pasar tenaga kerja, baik pria maupun perempuan, akan bersaing ketat untuk memperoleh pekerjaan. Mengingat bahwa dalam jenjang pendidikan saat ini antara pria dan perempuan mempunyai kesamaan hak dan kesempatan kerja juga menjadi semakin terbuka bagi perempuan.¹²

Konteks penempatan tenaga kerja, tenaga kerja perempuan terlibat dalam kegiatan produktif dan reproduktif yang saling berkaitan. Artinya adalah bahwa kegiatan reproduktif yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan sekaligus termasuk dalam kegiatan

¹¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Pranowo, "Tenaga Kerja.", 163

produktif. Tenaga kerja perempuan melakukan pekerjaan reproduktif (mengurus rumah tangga, memasak, mengepel, mencuci, mengurus anak/orang jompo), yang biasanya dilakukan oleh kaum perempuan di lingkungan keluarga dan merupakan pekerjaan rutin serta tidak mendapatkan imbalan (upah). Akan tetapi ketika kegiatan reproduktif tersebut dilakukan dalam lingkup ketenagakerjaan (menjadi tenaga kerja di luar negeri), pekerjaan tersebut menjadi produktif karena dengan melakukan pekerjaan tersebut dia akan mendapatkan imbalan (gaji) dari majikan.¹³

Peranan tenaga kerja perempuan bisa dideteksi dari partisipasi mereka. Sebagai ilustrasi, ketika orientasi masyarakat Indonesia masih berkisar pada dunia agraris, maka pekerjaan-pekerjaan yang bisa dilakukan oleh kaum perempuan lebih banyak berkaitan dengan kegiatan sektor agraris itu.

c. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan pada *Shift* Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a. Risiko Kerja pada Tenaga Kerja Perempuan *Shift* Malam

Risiko terhadap pekerjaan tidak dapat terlepas dari rutinitas pekerjaan perempuan, khususnya pekerja perempuan yang mendapat shift pagi, shift siang maupun shift malam, namun perempuan yang mendapat shift malam mendapat resiko lebih besar dibanding dilakukan pada shift pagi hari maupun shift siang.

¹³ Tika Santika, Hj. Nia Hoerniasih, Een Nurhasanah, "Pemberdayaan Perempuan Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Tkw) Di Desa Gempol Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang", *Solusi*, Vol. 10, No. 22 Maret 2012 – Mei 2012, 9

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Malam hari adalah waktu setelah matahari terbenam hingga matahari terbit.¹⁴

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 atau pada *shift* malam wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, keamanan dan kesehatan kerja selama di tempat kerja. Bagi pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.¹⁵

Resiko pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam hari yakni menyangkut perlindungan keselamatan kerja pada perempuan itu sendiri sangat riskan di alami. Banyak kasus-kasus perempuan yang bekerja di shift malam hari yang diperlakukan tidak wajar sebagai perempuan saat bekerja maupun selesai bekerja.

¹⁴ Ngajulu Petrus” Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Pt. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *JOM Fakultas Hukum*, Volume III Nomor 2 Oktober 2016, 6

¹⁵ Ayu Andira, Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar”, *Universitas Negeri Makassar*, 24

b. Ketentuan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada Shift Malam

Ketentuan hukum terhadap pekerja perempuan pada malam hari berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengatur :

- 1) Pasal 76 ayat 1: Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- 2) Pasal 76 ayat 2: Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.
- 3) Pasal 76 ayat 3: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.¹⁶

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja. Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.¹⁷

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.¹⁸

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

¹⁷ Sali Susiana, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme” *Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, Desember 2017, 210

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja. Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.¹⁹

Selanjutnya, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah). Pasal 3 PP Perlindungan Upah menegaskan bahwa Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh lakilaki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 3 tersebut, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.²⁰

Terkait dengan jaminan upah yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki, selain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi CEDAW, ketentuan tersebut juga terdapat dalam konvensi ketenagakerjaan internasional yang telah diratifikasi oleh

¹⁹ Sali Susiana, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme” *Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, Desember 2017, 210

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Pemerintah Indonesia, antara lain: Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang No.80 Tahun 1957) dan Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999).²¹

Dalam UUD 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki laki terkait perlakuan yang layak. UUD tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945.²²

c. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada Shift Malam

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1) Menyediakan angkutan antar jemput

Pasal 76 ayat (4) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (4) dijelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

²² Undang-Undang Dasar 1945

pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dengan demikian pekerja-pekerja yang bekerja pada malam hari khususnya pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan hukum yang khusus, salah satunya adalah pengusaha bertanggung jawab menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.²³

- a) Antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya
- b) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- c) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- d) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

Penjagaan ini berkaitan dengan perlindungan pada aspek kesusilaan dan keamanan di tempat kerja pada malam hari, yang mana pihak perusahaan wajib melakukan hal-hal, seperti:²⁴

- a) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b) Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

3) **Memberikan makanan dan minuman bergizi**

Pemberian makanan dan minuman harus memuat hal-hal, seperti:²⁵

- a) Makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
- b) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang;
- c) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat kebersihan dan sanitasi;
- d) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

4) **Memberikan waktu istirahat**

Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:²⁶

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
 - c) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
- 5) Membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja

Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).²⁷

C. Konsep Hukum Ekonomi Syariah tentang Tenaga Kerja

Dalam hukum ekonomi syariah kata upah ini masuk ke dalam pembahasan *ijarah*. *Ijarah* dimaknai sebagai proses perjanjian para pihak,

²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

salah satu pihak berkedudukan sebagai penyedia jasa (mu'jir) dan pihak lain berkedudukan sebagai pengguna/penerima manfaat jasa (musta'jir). *Ijarah* secara bahasa menunjukkan salah satu rukunnya, yaitu ujah yang merupakan imbalan atas kerja.

a. Pengertian *Ijarah*

KHES Buku II Bab I Pasal 20 ayat 9 menyatakan bahwa “*ijarah* adalah sewa jasa dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran”.²⁸ Dengan demikian *ijarah* adalah akad pemindahan hak atas jasa (manfaat) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas jasa yang dimanfaatkan melalui pembayaran (upah).

Ijarah adalah suatu perjanjian tentang pemakaian dan pengambilan manfaat dari suatu benda, binatang, atau manusia. Jadi dalam hal ini bendanya tidak berkurang sama sekali. Dengan kata lain, dengan terjadinya akad sewa menyewa tersebut yang berpindah hanyalah manfaat barang atau manusia.²⁹

Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa akad *ijarah* antara penyewa dan orang yang disewa untuk menjual manfaat atas suatu objek berupa jasa maupun barang dengan menentukan biaya sewa yang disepakati oleh pihak penyewa dan pihak yang disewa dengan jumlah dan batas tertentu yang telah disepakati kedua belah pihak.

Maka yang menjadi objek dalam akad *ijarah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Dalam akad *ijarah* tidak selamanya manfaat

²⁸ PPHIMM, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), 16

²⁹ Idri, “*Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*”, (Jakarta: Kencana, 2015),

diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijarah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.

Pekerja perempuan menurut pandangan Islam adalah termasuk akad *ijarah*, yaitu suatu perjanjian memanfaatkan suatu barang dengan imbalan. *Ijarah* berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah (*ujrah*) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

b. Rukun, Syarat, dan Dasar Hukum *Ijarah*

Pengertian rukun adalah sesuatu yang merupakan unsur pokok pada sesuatu, dan tidak terwujud jika ia tidak ada.³⁰ Rukun *ijarah* terdiri dari *muajjir* dan *musta'jir*, shighat (ijab dan qabul) kemudian upah dan manfaat.³¹ *Ijarah* menjadi sah dengan ijab dan qabul, lafaz sewa atau yang berhubungan dengannya, serta lafaz ungkapan apa saja yang dapat menunjukkan hal tersebut. Untuk kedua pihak yang melakukan akad di syaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan baik dan benar. Jika salah seorang yang berakad itu gila atau anak kecil yang belum mumayyiz, maka akad tersebut menjadi tidak sah.

³⁰ Siti Mujiatun, “Jual Beli Dalam Perspektif Islam : Salam Dan Istisna”, Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah , Vol 13 No . 2 / September 2013, 205

³¹ Idri, *Hadis Ekonomi...*, 235

Sehingga dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa rukun *ijarah* adalah adanya dua pihak yang bertransaksi (*Muajir* dan *musta'jir*), shighat transaksi *ijarah*, adanya manfaat dan adanya upah.³²

Syarat sah *ijarah* adalah sebagai berikut:

- a. Kerelaan dua belah pihak yang melakukan *ijarah*, untuk kedua orang yang berakad disyaratkan telah baligh dan berakal.
- b. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang akan di akadkan sehingga mencegah terjadinya perselisihan. Apabila salah seorang di antara mereka terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.
- c. Hendaklah barang yang dapat dijadikan transaksi (akad) dapat di manfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan Syara'. Apa bila manfaat yang akan menjadi objek *ijarah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat ini dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya, dan penjelasan berapa lama manfaat ditangan penyewa.
- d. Bahwa manfaat adalah hal yang mubah, bukan yang di haramkan.
- e. Obyek *ijarah* bisa diserahkan dan dapat dipergunkana secara langsung dan tidak cacat. Fuqaha berpendapat bahwa tidak dibolehkan menyewakan sesuatu yang tidak bisa diserahkan-terimakan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- f. Obyek yang disewakan adalah bukan sesuatu kewajiban bagi penyewa.

³² Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 124

- g. Obyek *ijarah* adalah sesuatu yang biasa disewakan secara umum.
- h. Imbalan atau upah itu harus berbentuk harta yang mempunyai nilai jelas diketahui, baik dengan menyaksikan atau dengan menginformasikan ciri-cirinya.
- i. Upah sewa tidak sejenis dengan manfaat yang disewa.³³

Landasan Hukum akad sewa menyewa ini di syariatkan berdasarkan Al Qur'an, Al-Sunnah dan Al -Ijma'. Firman Allah dalam Sur at At-Talaq sebagai berikut:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَاعْتَوْهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزْعِمُوا لَهَا
أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Q.S. At-Talaq : 6)³⁴

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah memberi upah bagi para ibu yang telah di ceraikan suaminya kemudian menyusui anak dari hasil perkawinan sebelumnya. Tradisi bangsa Arab pada zaman dahulu

³³ *Ibid.*

³⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), 559

adalah menyusukan anaknya kepada orang lain, dari sini muncul istilah saudara satu susuan atau ibu susu. Sebagaimana Rasulullah SAW yang disusukan kepada Halimah al-Sa'diyah.

Rasulullah SAW dalam hadis yang berasal dari Abu Hurairah bersabda:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا
 خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا، فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
 ، فَاسْتَوْفَى مِنْهُ، وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya: Dari Abi Hurairah ra, dari Rasulullah SAW bersabda: Allah SWT berfirman : Tiga golongan manusia yang menjadi musuhku dihari kiamat nanti, yaitu seseorang yang memberi kemudian ia menghianatinya dan seseorang yang menjual sesuatu tetapi ia memakan harganya dan seseorang yang menyewa seseorang untuk di pekerjaan, ia memanfaatkannya tetapi belum membayar upahnya. (H.R Muslim)³⁵

Hadis di atas menjelaskan betapa Rasulullah menghargai seseorang yang telah memberikan tenaganya untuk di dimanfaatkan oleh orang lain, sehingga beliau mengecam orang yang memanfaatkan tenaga pekerja dan tidak memberinya upah, dengan ancaman menjadi salah satu musuh Rasulullah SAW di hari akhir kelak. Ayat Al Qur'an dan hadis tersebut menjadi landasan tentang kebolehan akad *ijarah* dan tak seorang ulama pun yang meniadakan kebolehannya.

³⁵ Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, "Terjemah Kitab Bulughul Maram: Kumpulan Hadist Hukum Panduan Hidup Muslim Sehari-hari", (Shahih, 2016), 271

c. **Macam-macam *Ijarah***

Dilihat dari objeknya, *ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu *ijarah* yang bersifat manfaat dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan.³⁶

1) *Ijarah* yang bersifat manfaat

Akad sewa menyewa dibolehkan atas manfaat yang mubah, diumpamakan sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, dan pakaian untuk dipakai (pengantin). Adapun manfaat yang diharamkan maka tidak boleh disewakan, karena barangnya diharamkan. Dengan demikian, tidak boleh mengambil imbalan untuk manfaat yang diharamkan ini.

2) *Ijarah* yang bersifat pekerjaan

Ijarah atas pekerjaan atau upah-mengupah adalah suatu akad *ijarah* dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang pijat, tukang jahit, dan lain-lain. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja. *Ajir* atau tenaga kerja ada dua macam:

- a) *Ajir* khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu.
- b) *Ajir musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga mereka bersekutu di dalam memanfaatkan tenaganya.³⁷

³⁶ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Ceria, 2006), 133

Sebagaimana penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa *ijarah* dibagi dua yaitu dalam hal manfaat terjadi sewa menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapatkan imbalan dari penyewa. Sedangkan yang bersifat pekerjaan terjadi sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skill (kemampuan).

d. Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Perlindungan hukum menurut Hukum Ekonomi Syariah adalah perlindungan yang sesuai dengan ajaran Islam dan kitab suci Al-Qur'an yang mana telah mengajarkan prinsip dasar kemanusiaan, perlindungan hak asasi manusia dan kesederajatan serta mengajarkan setiap muslim untuk bekerja dan berusaha memakmurkan dunia, kebebasan mencari rezeki sesuai dengan ketentuan dan norma syariat agama serta perintah mengajarkan amal saleh yang bermanfaat bagi orang lain.³⁸

Perkembangan zaman telah merubah pola hidup para wanita yang dulu tinggal di rumah dan mengurus pekerjaan rumah, sekarang para wanita sudah banyak yang berkarir dan mandiri dalam segi ekonomi. Dalam ajaran Islam telah menempatkan perempuan sebagai partner yang sederajat dengan laki-laki dalam mengemban amanah Allah sebagai Khalifah-Nya di muka bumi ini.³⁹ Dalam mengemban tugas hidup, Allah

³⁷ *Ibid*

³⁸ Ahmad Nur Fuad, et al, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam* (Malang: LPSHAM Muhammadiyah Jatim, 2010), 24

³⁹ Muchtar Rosyidi, *Penuntun Perundang-Undangan Negara Republik Indonesia* (Jakarta, 2006), 20

telah menegaskan dalam berbagai ayat dalam Al-Qur'an, diantaranya adalah QS. At-Taubah Ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ
وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ



Artinya: “dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (Q.S. At-Taubah : 71)

Ayat tersebut telah dijelaskan bahwa misi manusia sebagai anak cucu Adam ditanggung bersama oleh kedua jenis manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan mukminin dan mukminat sama-sama tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menegakkan yang hak (ma'ruf) dan mencegah yang bathil (mungkar). Dalam ayat tersebut juga menyatakan bahwa kewajiban membayar zakat juga terpikul di pundak perempuan. Hal ini membuktikan bahwa perempuan berkewajiban untuk bekerja.⁴⁰

Syrai'at dalam Islam tidak membedakan antara kaum laki-laki dengan kaum perempuan untuk bekerja, keduanya diberikan kesempatan

⁴⁰ Muhammad Imaduddin Abdurrahim, *Pekerja Wanita Dalam Perspektif Islam*’, dalam *bainar, Wacana Perempuan Dalam Keindonesiaan dan Kemerdekaan* (Jakarta: Pusaka Cidesindo, 1998), 132

dan kebebasan untuk berusaha dan mencari penghidupan di muka bumi ini, sebagaimana yang diterangkan dalam surat An-Nisa ayat 32: .

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: “dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”. (Q.S. An-Nisa : 32)

Didalam ayat tersebut terdapat bukti atas adanya hak wanita untuk bekerja. Sejarah perjalanan Rasulullah Saw telah membuktikan adanya partisipasi kaum wanita dalam peperangan, dengan tugas mengurus permasalahan pengobatan, menyediakan alat-alat, dan mengobati para prajurit yang terluka. Setelah itu, telah terbukti bahwa terdapat sebagian wanita yang menyibukkan diri dalam perniagaan dan membantu suami dalam pertanian.

Dasar hak perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pandangan hukum islam terdapat dua pandangan yang pertama, masih terdapat cara pandang dari sebagian kalangan agamawan yang cenderung terkontaminasi oleh budaya patriarki, sehingga menempatkan kedudukan perempuan secara diskriminatif berada dibawah laki-laki. Kedua, masih terdapat cara pandang sebageian masyarakat yang menempatkan

kedudukan dan peran perempuan terbatas pada wilayah yang bersifat domestik atau rumah tangga saja, sehingga jika terdapat aktifitas perempuan yang berperan dan beraktifitas diluar domain domestik dianggap sebagai ketidak laziman.⁴¹

Hukum wanita yang bekerja atau berkarir dapat dilihat dari fatwa-fatwa para ulama. Ada dua pendapat tentang boleh tidaknya wanita bekerja di luar rumah. Pendapat yang paling ketat menyatakan tidak boleh, karena dianggap bertentangan dengan kodrat wanita yang telah diberikan dan ditentukan oleh Tuhan. Peran wanita secara alamiah, menurut pandangan ini, adalah menjadi istri yang dapat menenangkan suami, melahirkan, mendidik anak, dan mengatur rumah. Dengan kata lain, tugas wanita adalah dalam sektor domestik. Pendapat yang relatif lebih longgar menyatakan bahwa wanita diperkenankan bekerja di luar rumah dalam bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan kewanitaan, keibuan, dan keistrian, seperti pengajaran, pengobatan, perawatan, serta perdagangan. Bidang-bidang ini selaras dengan kewanitaan.⁴²

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah. Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjajannya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja di luar

⁴¹ Miftahul Rohmah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor Tahun Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam", *Skripsi*, universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020, 8.

⁴² *Ibid.*, 9

kemampuannya. Hak dan kewajiban juga harus diberikan secara berimbang sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ^ط وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ
رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”. (Q.S. Al-Baqarah : 279).

Bedasarkan ayat ini maka seharusnya relasi yang dibangun antar pekerja dan pengusaha tidak bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang humanis. Islam sangat memperlihatkan kondisi kesehatan. Banyak ayat di dalam Al-Quran maupun hadis ditemukan referensi tentang kesehatan.

Secara global tujuan syara’ dalam menetapkan hukum-hukumnya adalah untuk kemaslahatan manusia seluruhnya, salah satu hukum islam adalah memelihara *al-umur al-daruriyah* dalam kehidupan manusia.⁴³ Bentuk-bentuk perlindungan hukum dalam hukum ekonomi syariah yaitu:

a. Melindungi agama

Melindungi agama adalah terpelihara dari pada ancaman orang yang tidak bertanggung jawab yang hendak merusak akidahnya, ibadah, dan ahlakunya.⁴⁴

⁴³ Sirajuddin, *Filsafat Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2010), 65

⁴⁴ Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 68

b. Melindungi jiwa

Setiap manusia diberi kebebasan dan diberi hak untuk melindungi diri dari berbagai ancaman yang dapat melukai dirinya maupun orang yang menjadi tanggung jawab dirinya.

c. Melindungi akal

Akal adalah karunia Allah yang terbesar untuk manusia. Dengan akal manusia dapat memperoleh pengetahuan tentang Allah. Oleh sebab itu manusia tidak boleh menyalahgunakan dan mengekang tetapi harus memberi kebebasan padanya dan harus merujuknya dalam segala hal.

d. Melindungi keturunan

Demi menjaga kelestarian umat diperlukan adanya aturan aturan yang berkaitan dengan keberlangsungan atau eksistensi hidup, sebagai makhluk yang dipercaya oleh Allah menjadi khalifah di bumi itu perlu kiranya manusia menyadari bahwa populasi sangatlah penting. Sehingga diperlukan adanya perlindungan keturunan.

e. Melindungi Harta

Meskipun pada hakekatnya semua harta benda itu kepunyaan Allah, namun islam juga mengakui hak pribadi seseorang. Oleh karena itu manusia menjadi tamab' kepada harta benda, sehingga mau mengusahakannya dengan jalan apa pun. Maka islam mengatur jangan sampai terjadi bentrok antara satu

sama lain. Sehingga sangat perlu untuk menjaga harta, karena harta tersebut dapat membuat beontak atau keributan antara satu dengan yang lain.⁴⁵

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa sangat perlu sekali adanya suatu perlindungan untuk para pekerja hal tersebut karena hukum islam pun telah menerangkan bahwa penting sekali untuk menjaga dan melindungi keselamatan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai.

Selain itu perlindungan hukum bagi pekerja harus sesuai dengan tujuan Hukum Ekonomi Syariah, dapat dilihat dari sudut pandang yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berfokus kepada amar ma'ruf nahi munkar yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Adapun sudut pandang tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁶

a. Ekonomi Illahiyah (Ke-Tuhan-an)

Ekonomi Ke-Tuhan-an mengndung arti manusia diciptakan oleh Allah untuk memenuhi perintah-Nya, yakni beribadah, dan dalam mencari kebutuhan hidupnya, manusia harus berdasarkan aturan-aturan (Syariah) dengan tujuan utama untuk mendapatkan ridho Allah.

⁴⁵ *Ibid*, 101

⁴⁶ *Ibid*, 101

b. Ekonomi Akhlaq

Ekonomi akhlaq mengandung arti kesatuan antara ekonomi dan akhlaq harus berkaitan dengan sektor produksi, distribusi, dan konsumsi. Dengan demikian seorang muslim tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkan atau yang menguntungkan tanpa memperdulikan orang lain.

c. Ekonomi Kemanusiaan

Ekonomi kemanusiaan mengandung arti Allah memberikat predikat “Khalifah” hanya kepada manusia, karena manusia diberi kemampuan dan perasaan yang memungkinkan ia melaksanakan tugasnya. Melalui perannya sebagai “Khalifah” manusia wajib beramal, bekerja keras, berkreasi dan berinovasi.

d. Ekonomi Keseimbangan

Ekonomi keseimbangan adalah pandangan Islam terhadap hak individu dan masyarakat diletakkan dalam neraca keseimbangan yang adil tentang dunia dan akhirat, jiwa dan raga, akal dan hati, perumpamaan dan kenyataan, iman dan kekuasaan. Ekonomi yang moderat tidak mendzalimi masyarakat, khususnya kaum lemah sebagaimana yang terjadi pada masyarakat kapitalis.

Islam juga tidak mendzalimi hak individu sebagaimana yang dilakukan oleh kaum sosialis, tetapi Islam mengakui hak individu dan masyarakat secara berimbang. Oleh karena itu,

dapat dilihat bahwa Sistem Ekonomi Syariah mempunyai konsep yang lengkap dan seimbang dalam segala hal kehidupan.⁴⁷

Dari pemaparan tujuan ekonomi syariah dilihat dari empat sudut pandang tersebut dapat diketahui bahwa manusia dalam melakukan kegiatan bermualah harus memperhatikan beberapa hal seperti, mencari ridho Allah SWT, menjaga akhlaq antar sesama manusia, selalu bekerja keras, dan seimbang dalam keperluan dunia dan akhirat. Sehingga dalam kegiatan muamalah yang dilakukan dapat terlaksana dengan adil dan tidak mengandung unsur-unsur yang dilarang oleh Syariat sehingga pekerja juga mendapatkan rasa aman dan nyaman di tempat kerja.

⁴⁷ *Ibid*, 101

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif latar belakang dan keadaan sekarang dan interaksi lingkungan yang terjadi pada suatu satuan sosial. Pada penelitian ini peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat.¹

Berdasarkan pengertian di atas, maka penelitian ini akan menguraikan keadaan yang terjadi dengan jelas dan terperinci, yaitu mencari dan memaparkan pengetahuan yang didapat untuk melihat fokus masalah yang ditentukan. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan meneliti secara langsung permasalahan yang ada di lapangan agar mendapatkan hasil yang diinginkan secara maksimal. Lapangan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.

¹ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jemis, Karakteristik Dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), 9

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini. Studi deskriptif adalah alat untuk menemukan makna-makna baru, menjelaskan sebuah kondisi keberadaan, menentukan frekuensi kemunculan sesuatu, dan mengategorikan informasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan hasil penelitian secara sistematis, akurat dan nalar dengan merangkai kalimat secara tepat untuk memperoleh kesimpulan yang tepat. Tujuannya adalah untuk membantu dalam menjelaskan data, keadaan dan gejala-gejala yang signifikan mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada *shift* malam menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dengan penelitian deskriptif dengan

menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi. Pada penelitian ini yang menjadi sumber utamanya adalah tenaga kerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.

Pengambilan sampel tenaga kerja perempuan di PT. *Great Giant Pineapple* sebagai sumber dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penentuan sampel yang tepat yang didasarkan pada tujuan atau masalah penelitian yang menggunakan pertimbangan-pertimbangan dari peneliti itu sendiri dalam rangka memperoleh ketepatan dan kecukupan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan atau masalah yang dikaji. Sehingga penarikan sampel yang tepat adalah penarikan sampel berdasarkan tujuan yaitu *purposive sampling*.

Purposive sampling merupakan pengambilan data disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (tujuannya). Kriteria-kriteria yang dimaksud adalah perempuan yang bekerja di PT. *Great Giant Pineapple*, bekerja pada *shift* malam, berusia antara 20-40 Tahun, serta sehat jasmani dan rohani.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder (*secondary source*) adalah sumber data yang mendapatkan datanya dari sumber primer. Data sekunder dapat

diperoleh baik dari sumber primer maupun sumber sekunder. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur bacaan yang relevan, serta dokumentasi dari sumber-sumber yang terkait dengan penelitian ini. Sumber data sekunder pada penelitian ini menggunakan jurnal-jurnal dan buku-buku, antara lain sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) *Fiqih Muamalah* karya Nasrun Haroen
- 3) Dokumen PT *Great Giant Pineapple* yang berasal dari bagian *Human Resources & Development*
- 4) Jurnal *Lex Administratum* karya Susan Meridian Tumundo, dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 5) Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Agustus 2021: Berita Resmi Statistik No.79/11/18/Th. XIV, 05 November 2021*
- 6) Dan literatur-literatur lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Setelah ditemukan sumber data yang akan digunakan kemudian dilakukan pengumpulan data. Data penelitian dikumpulkan sesuai dengan rancangan penelitian yang telah ditentukan. Pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan berbagai metode berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden. Data yang dikumpulkan dapat bersifat fakta, sikap, pendapat, keinginan, dan pengalaman. Teknik wawancara yang peneliti gunakan ialah wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara secara terpimpin, artinya meskipun dilaksanakan secara bebas namun arahnya jelas meskipun luwes atau fleksibel.²

Wawancara yang dimaksud disini adalah terkait dengan pengumpulan data yang akurat untuk keperluan proses pemecah masalah tertentu. Pada saat wawancara peneliti membaca pertanyaan yang telah dibuat, sekaligus untuk dicatat dan *ceklist* pertanyaan yang telah terjawab. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada 4 orang tenaga kerja perempuan pada *shift* malam yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dan wawancara pada pihak perusahaan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.³

² Budiharto, (*Metodologi Penelitian Kesehatan: dengan Contoh Bidang Ilmu Kesehatan Gigi*), Jakarta: EGC, 2008, 90

³ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 153

Dokumentasi yang peneliti gunakan dalam pengumpulan data yakni peneliti menyelidiki atau menganalisis benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, laporan kegiatan dan sebagainya. Metode dokumentasi untuk mencari data yang diperlukan dalam penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada *shift* malam menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum ke lapangan, selama di lapangan, dan setelah pengumpulan data selesai. Analisis data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data.⁴ Dalam mengarahkan data penelitian, penelitian ini menggunakan cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan kongkrit kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan kongkrit tersebut di tarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Berdasarkan keterangan di atas maka dalam menganalisa data, peneliti menggunakan data yang telah diperoleh kemudian data tersebut di analisa dengan menggunakan cara berfikir induktif yang berangkat dari informasi tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

⁴ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan Dan Keagamaan*, (Bali: Nilacakra, 2018), 144

perempuan pada *shift* malam menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung

Berdiri sejak 1979, PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) tumbuh menjadi produsen nanas terbesar ketiga di dunia yang memproduksi nanas kalengan dan minuman sari nanas. PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) mengelola lebih dari 30.000 hektar perkebunan di Lampung, dengan mayoritas produksi diekspor ke luar negeri.¹

PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) memiliki lima divisi utama dalam lini produksinya, yakni *Can Making*, *Drum Making*, *Cannery*, *Labeling*, dan *Juice*. Dari hulu ke hilir, PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) menjadi produsen nanas terdepan dalam hal kontrol kualitas, penelusuran produk, dan kesinambungan lingkungan dengan sistem pengelolaan limbah yang dikelola dengan baik. Sementara itu, *sister company* PT. *Great Giant Pineapple* (GGP), yakni UJA, didirikan pada 1990. Perusahaan ini memproduksi tapioka berkualitas tinggi untuk industri makanann dan minuman, serta produksi kertas di pabriknya di Lampung.²

PT *Bromelain Enxym* (BE) merupakan perusahaan *joint venture* antara GGP dan perusahaan asal Jerman, *Enzybel International S.A (Floridienne*

¹ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

² Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

Group). Perusahaan ini memproduksi *enzim proteolytic, seperti papain, bromelain, dan ficin*. *Bromelain* adalah enzim pencernaan yang dapat ditemukan di sari nanas dan nanas kalengan. Perusahaan yang juga berbasis di Lampung ini mulai beroperasi pada 2011, serta mengeksport produknya ke Eropa, Amerika Serikat, dan Asia Pasifik. Pada 2013, BE memproduksi 60 ton bromelain, mengisi 21% produksi bromelain di dunia.³

PT. *Great Giant Pineapple* (GGP) merupakan perusahaan yang memproduksi buah kaleng dengan produk dari nanas, jambu, pisang serta beberapa buah lainnya. Sebagai perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), GGP telah membangun pertanian terpadu dan terintegrasi di Tanggamus, Lampung dengan pengelolaan kawasan pertanian seluas 30.000 hektare (ha). Tak hanya itu, GGP yang hadir Lampung di sejak 1979 ini juga melakukan pembinaan kepada masyarakat lokal dengan luasan pertanian mencapai 564 ha. Sebelumnya, GGP juga telah membangun industri Tapioka sejak tahun 1973.⁴

Produk buah kaleng produk GGP sekitar 96% terserap ke pasar luar negeri dengan negara yang telah menjadi pelanggan setianya antara lain Amerika Serikat, negara-negara Eropa, Timur Tengah, Asia Pasifik serta Afrika. Untuk produk buahan segar produksi GGP seperti pisang Sunpride, pisang Barangan, Jambu dengan 86 persennya mengisi pasar buah dalam negeri. Dalam satu tahunnya GGP melakukan eksor buah kaleng ke berbagai negara sebanyak 11.000 kontainer. Produk buah kaleng produksi GGP ini

³ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

⁴www.ptgreatgiantpineapple.co.id diakses pada tanggal 01 Juli 2022

telah menguasai berbagai negara, bahkan produknya paling unggul dengan kualitas nomer satu. Sebab, produk buah kaleng GGP tidak menggunakan tambahan gula, tetapi manisnya buah tersebut dari hasil proses alami buah tersebut.⁵



Gambar 4.1. Maps PT. *Great Giant Pineapple* (GGP)⁶

B. Kebijakan PT. *Great Giant Pineapple* dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada *Shift* Malam

Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum bagi para pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan

⁵www.ptgreatgiantpineapple.co.id diakses pada tanggal 01 Juli 2022

⁶www.ptgreatgiantpineapple.co.id diakses pada tanggal 01 Juli 2022

meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

1. Pola Kerja

Pola Kerja adalah perubahan kandungan atau proses dari pelaksanaan kerja yang khusus untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih memungkinkan dicapai bila terdapat sebuah formulasi dan alur yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pegawai, oleh sebab itu diperlukan sebuah pola kerja yang dirancang pimpinan yang kemudian menjadi pendukung dan acuan dalam pencapaian kerja tersebut.

Umumnya jam kerja itu dari Senin sampai Jumat selama 7-8 jam per hari. Namun di beberapa sektor lain mengharuskan bekerja *shift* setiap harinya karena layanan harus bekerja secara terus menerus dalam waktu 24 jam. Para tenaga kerja mengalami *shift* kerja dari pagi, siang, hingga malam hari.

Hari dan jam kerja yang wajib bagi karyawan pada PT. *Great Giant Pinneapple* dalam 1 (satu) minggu ada 6 (enam) hari pembagian kerja. Pembagian kerja pada PT. *Great Giant Pinneapple* pada hari Senin sampai Jum'at pukul 07.45 – 16.00

WIB adalah jam kerja, sedangkan pada hari Sabtu jam kerja dimulai pukul 07.45 – 12.00 WIB.⁷

Dilihat dari pengertiannya sendiri, *shift* kerja adalah pergeseran jam kerja dari umumnya secara bergiliran antar karyawan dalam waktu 24 jam. Peraturan jam kerja shift ini telah disampaikan dalam Pasal 77 ayat 2 hingga 4 UU No 13 tahun 2003 tentang aturan jam kerja.

Di mana dalam ayat 2 UU tersebut dituliskan “7 jam dalam sehari, 40 jam selama seminggu, untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 8 jam dalam sehari, 40 jam selama seminggu, untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Kemudian dalam ayat 3 di pasal ini, pemerintah juga mengatur pengecualian untuk beberapa sektor perusahaan yang boleh untuk tidak mengacu pada aturan waktu kerja tersebut, yang kita kenal sebagai *shift* kerja. Aturan terperinci dari pasal 3 ini kemudian dituangkan dalam Keputusan Menteri No Kep.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus”.

Aturan jam kerja yang ditetapkan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja secara *shift* ini, bekerja dari pukul 07.00 - 15.00, bekerja dari pukul 15.00 - 23.00, dan Bekerja dari pukul 23.00 - 07.00. Bisa dilihat dari jam kerja di atas, bahwa pelaku yang alami *shift* kerja, mereka rata-rata bekerja dalam kurun waktu 7 jam.

Para tenaga kerja di PT. *Great Giant Pineapple* hanya bekerja 7 jam sehari dalam *shift* malam. Sehingga total bekerja mereka hanya 35 jam dalam seminggu. Bagi tenaga kerja yang masih

⁷ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

bekerja selama 8 jam dalam *shift* malam, biasanya PT. *Great Giant Pineapple* akan memberikan tunjangan *shift*.⁸

Umumnya *shift* malam memiliki 2 pola waktu untuk memenuhi kebutuhan operasional 24 jam, diantaranya pukul 20.00 hingga 03.00 WIB dan pukul 23.00 hingga 07.00 WIB. Pekerja dengan jadwal *shift* malam tidak terus menerus mendapat waktu bekerja pada malam hari, mereka bisa saja mendapat jam kerja *shift* pagi atau siang pada lain hari. Hal ini dinamakan *rotating shift*. Selain itu, dengan adanya *rotating shift* pekerja *shift* malam dapat memiliki kesempatan untuk libur selama 2 hari. Biasanya, setelah libur yang pertama, pekerja akan mendapat waktu *shift* malam pada saat hari libur kedua.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan dalam bekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. *Great Giant Pineapple* merupakan upaya dalam bentuk memberikan rasa aman kepada para kerja.

Jumlah tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya, “Tenaga kerja perempuan kita berjumlah 3.199 orang. Tenaga kerja perempuan mengikuti sistem kerja *shift* malam

⁸ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

bahwa saya bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* dari tahun 2001. Saya bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* dari tahun 20s01. Saya bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* dari tahun 2000. Saya bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* dari tahun 2014. Saya bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* dari tahun 1999.⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ni Nyoman, Ibu Ratna, Ibu Risa, Ibu Tatik, dan Ibu Neni dapat diketahui tenaga kerja perempuan rata-rata sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Bekerja mulai dari tahun 1999 sampai sekarang.

Pekerja pada shift malam merupakan kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat) dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Pekerja-pekerja yang bekerja pada malam hari khususnya pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan hukum yang khusus, salah satunya adalah pengusaha bertanggung jawab menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan ke tempat kerja dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja perempuan. Perlindungan hukum terkait dengan pekerja perempuan pada shift malam adalah sebagai berikut:

⁹ Wawancara dengan Ni Nyoman, Ratna, Risa, Tatik, dan Neni selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

a) Menyediakan Angkutan Antar Jemput

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan. Salah satu kewajiban pengusaha yang disebut dalam undang-undang adalah menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Perusahaan memberikan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan shift malam “iya, jadi ada bus, bukan hanya bagi tenaga kerja perempuan tapi bagi anak sekolah maupun tenaga kerja laki-laki bisa naik bus itu, semua pekerja diberikan angkutan antar jemput. Kondisi bus yang digunakan layak operasi, hanya saja untuk kondisi fisik kurang terawat dengan baik karena bus beroperasi sudah sangat lama, jadi sudah banyak yang berkarat, catnya sudah pudar dan banyak yang mengelupas. Untuk jalur antar jemput sendiri, bus digunakan melewati jalur Gunung Sugih, Bandarjaya, Terusan Nunyai dan Gunung Batin”.¹⁰

Proses antar jemput yang diberikan oleh perusahaan bagi tenaga kerja perempuan pada shift malam “Kami berkumpul ditempat yang sudah menjadi tempat pertemuan antar pekerja ketika akan berangkat ke GGP.¹¹ “Kami dijemput oleh bus perusahaan, kemudian akan mengantarkan kami pulang ke lokasi yang sudah ditetapkan

¹⁰ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. Great Giant Pineapple pada tanggal 01 Juli 2022

¹¹ Wawancara dengan Ni Nyoman selaku Pekerja Perempuan PT. Great Giant Pineapple pada tanggal 04 Juli 2022

perusahaan.¹² “Pulang dan berangkat dari perusahaan, bus langsung antar kami ke lokasi yang sama saat kami dijemput”.¹³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat peneliti analisis pihak perusahaan atau PT. Great Giant Pineapple telah menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan baik yang bekerja pada shift malam maupun shift pagi. Angkutan tersebut berupa kendaraan bus, yang akan mengantarkan pekerja sampai dengan titik penjemputan dan titik keberangkatan.

Pasal 76 ayat (4) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (4) dijelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dengan demikian yang bekerja pada malam hari khususnya pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan hukum, salah satunya adalah pengusaha bertanggung jawab menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.¹⁴

- 1) Antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya
- 2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

¹² Wawancara dengan Ratna selaku Pekerja Perempuan PT. Great Giant Pineapple pada tanggal 04 Juli 2022

¹³ Wawancara dengan Risa selaku Pekerja Perempuan PT. Great Giant Pineapple pada tanggal 04 Juli 2022

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 3) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- 4) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.

b) Memberikan Makanan Dan Minuman Bergizi

Mengonsumsi makanan bergizi erat kaitannya dengan hidup sehat. Mengonsumsi makanan bergizi tidak hanya meningkatkan kesehatan fisik, tetapi juga suasana hati. Nutrisi yang baik, aktivitas fisik, dan berat badan yang sehat adalah bagian penting dari mendapatkan hidup sehat yang berkualitas. *Makanan* sehat ini merupakan salah satu sumber karbohidrat yang bermanfaat untuk *memberikan* energi pada tubuh.

Bentuk perlindungan hukum terkait gizi bagi pekerja perempuan shift malam “kami memberikan gizi yang cukup bagi para pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan yang bekerja pada shift pagi ataupun shift malam. Namun, untuk pekerja shift malam kami memberikan gizi yang lebih spesial karena shift malam membutuhkan nutrisi yang jauh lebih banyak dan lebih baik agar kondisi tubuh pekerja lebih terjaga. Makanan dan minuman

yang diberikan oleh pihak GGP, memenuhi kalori sebanyak 2.000 sampai 2.500 kalori.¹⁵

Perusahaan memberikan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan shift malam “iya, tentu.¹⁶ Perusahaan sangat memperhatikan gizi kami, makanya kami yang bekerja disini, pada subur-subur, karena terlalu banyak gizi yang lebih dari cukup yang diberikan oleh perusahaan.”Alhamdulillah perusahaan memberikan saya makanan dan minuman bergizi yang cukup dan baik. Saya sudah bekerja pada shift malam lebih kurang 7 tahun, dan saya diberikan makanan dan minuman bergizi oleh perusahaan lebih dari cukup. Perusahaan sangat memperhatikan makanan dan minuman bagi kami yang bekerja pada shift malam”.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat peneliti analisis pihak perusahaan atau PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan makanan dan minuman yang bergizi, makanan dan minuman yang diberikan memenuhi kalori yang dibutuhkan yaitu 2.000 sampai 2.500 kalori. Bahkan makanan dan minuman yang diberikan perusahaan sangat melimpah sehingga para pekerja perempuan sangat menikmati makanan dan minuman yang diberikan oleh pihak perusahaan.

¹⁵ Wawancara dengan Ahyar selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

¹⁶ Wawancara dengan Ni Nyoman selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

¹⁷ Wawancara dengan Ni Nyoman, Ratna, Risa, Tatik, dan Neni selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

Pemberian makanan dan minuman harus memuat hal-hal, seperti:¹⁸

- 1) Makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
- 2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang;
- 3) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat kebersihan dan sanitasi;
- 4) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

c) Membayar Upah Kerja Lembur Untuk Kelebihan Jam Kerja

Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Namun, ketentuan tersebut **tidak berlaku bagi** pekerja dalam golongan jabatan tertentu yang mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi.

Perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai bagi pekerja perempuan shift malam “Iya jelas, sebenarnya gini sih, pekerja di GGP itu semua sama, memang ada yang spesial bagi

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja perempuan, Cuma kalo seperti upah, lembur gitu-gitu semua sama. Semua punya hak yang sama bagi semua pekerja, baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki. Untuk nominal upah, privasi perusahaan, tidak dapat kami sebutkan.”¹⁹

Perusahaan memberikan upah lembur yang layak bagi pekerja perempuan shift malam “iya, Saya diberi upah yang dapat mencukupi kebutuhan harian saya. Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kesepakatan di awal kerja. Upah tersebut sudah mencukupi kebutuhan kami. Masalah upah yang kurang atau tidak, kembali lagi ke orangnya masing-masing. Bagi saya sebagai seorang istri, upah yang diberikan perusahaan sudah lebih dari cukup.”²⁰

Hasil wawancara dengan Ibu Ratna, Ibu Risa, Ibu Tatik, dan Ibu Neni menyatakan hal yang sama dengan pernyataan yang diberikan oleh Ibu Ni Nyoman dan Ibu Desi selaku HRD.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat peneliti analisis pihak perusahaan atau PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan upah lembur yang layak dan sesuai dengan kesepakatan bersama maupun undang-undang yang berlaku.

Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam

¹⁹ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

²⁰ Wawancara dengan Ni Nyoman selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).²¹

d) Menjaga Kesusilaan Dan Keamanan Selama Di Tempat Kerja

Perlindungan tenaga dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama maka perusahaan wajib menyediakan keamanan yang maksimal selama 24 jam.

Sistem keamanan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja perempuan shift malam “Sistem keamanan bagi pekerja perempuan yang pulang pada malam hari, jadi untuk vactory sendiri itu kan shiftnya ada dua, yang pagi itu tanpa ada lembur tanpa piket dari jam 07.45 sampai jam 04.00 sore, kalo shift malam dari jam 07.00 malam sampai pagi, kecuali ada pekerja yang piket, kerjanya mulai dari jam 06.00 malam. Jadi sistemnya kalo kerja shift malam, mulainya dari jam 07.00 malam kemudian istirahat setelah 7 jam bekerja, sesuai dengan undang-undang tenaga kerja, jadi kita pake yang sistem kerja malam dari jam 07.00 malam sampai 7 jam berikutnya. Misal dari jam 07.00 sampe jam 03.00 pagi. Kalo gak banyak buah yang dipanen biasanya pulang jam 3 malam yang shift malam tapi tetap ada mobil bus yang antar dan dikawal satpam sampai di beberapa titik. Kalo buah lagi banyak atau kalo habis panen buah, lemburannya ditambah sampe kisaran jam 6 pagi. Untuk sistem keamanan seperti satpam itu mereka kerja nya 24 jam nonstop, kalo satpam gak ada jam kosong, 24 jam itu pasti. Cuma gini sih, gak ada satpam yang nganter tenaga kerja sampai depan rumah. Mereka Cuma

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mengamankan dilingkungan sekitar perusahaan saja. Tapi kalo malam, ada juga petugas keamanan yang nganter tenaga kerja sampai gunung sugih.

Karyawan itu dikawal sama sekuritanya gitu. Bukan tenaga kerja perempuan aja sih, ibu hamil juga ada perlakuan spesial. Untuk yang kerja shift malam, ada pekerja yang menebeng ke kendaraan umum lain seperti truk, itu semua diluar tanggungjawab perusahaan atau mungkin rumah pekerja perempuan itu tidak satu jalur dengan bus angkutan tenaga kerja atau mungkin mereka pulangnye gak sesuai dengan jadwal bus. Intinya itu lebih ke individu masing-masing yang mau nebeng ke mobil-mobil yang gak dikenal, kalo untuk perusahaan menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan baik shift pagi maupun shift malam. Untuk MES yang disediakan oleh perusahaan terdiri dari 4 blok MES, 2 blok atau 1 komplek untuk tenaga kerja perempuan dan 2 blok atau 1 komplek untuk tenaga kerja laki-laki. Dalam 1 blok terdiri dari 8 kamar, 1 kamar dihuni oleh 4-6 orang tenaga kerja. MES yang terdiri dari 1 komplek, memiliki 10 kamar mandi. Setiap komplek, dijaga oleh 1 orang penjaga, untuk MES perempuan yang menjaga MES adalah seorang perempuan. Dan untuk penjaga komplek MES laki-laki adalah seorang laki-laki. Jadi, MES untuk tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan terpisah. Sedangkan untuk tenaga kerja yang sudah berumah tangga, disediakan perumahan khusus tenaga kerja di perusahaan.”²²

Sistem keamanan selama di tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja perempuan shift malam “Keamanan yang ada di GGP itu adalah satpam atau security yang bekerja sampai 24 jam nonstop,

²² Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

mereka gak ada jam kosong.²³ “Keamanan yang diberikan oleh perusahaan 24 jam, untuk istirahat sama seperti kami, mereka bergantian shift.”²⁴ “Keamanan yang saya terima, khususnya pekerja perempuan shift malam, sudah sangat baik dan cukup aman karena security akan terus mendampingi kami dari mulai penjemputan sampai mengantar kami pulang ke rumah masing-masing”.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat peneliti analisis pihak perusahaan atau PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan sistem keamanan yang sangat baik, karena sistem keamanan yang diberikan pihak perusahaan berjaga hingga 24 jam nonstop secara bergantian. Sistem keamanan yang ada akan mengantarkan para pekerja sampai dengan titik berkumpul para pekerja.

Penjagaan ini berkaitan dengan perlindungan pada aspek kesusilaan dan keamanan di tempat kerja pada malam hari, yang mana pihak perusahaan wajib melakukan hal-hal, seperti:²⁶

- 1) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- 2) Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

²³ Wawancara dengan Ni Nyoman selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

²⁴ Wawancara dengan Ratna selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

²⁵ Wawancara dengan Risa selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

e) Memberikan Waktu Istirahat

Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja perempuan pada shift malam “iya pasti”.²⁷ Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja perempuan shift malam bahwa “Iya, perusahaan ngasih kami waktu istirahat”.²⁸ “Perusahaan tetap memberikan kita waktu istirahat ditengah-tengah jam kerja, kita kan kerja malam jam 19.00, nah nanti setelah 7 jam kami kerja, kami dikasih waktu istirahat, setelah istirahat kami lanjut kerja malam lagi.”²⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat peneliti analisis pihak perusahaan atau PT. *Great Giant Pineapple* memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja perempuan khususnya yang bekerja pada shift malam. Jam kerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu selama 7 jam, dari jam 19.00 sampai 03.00, di

²⁷ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

²⁸ Wawancara dengan Tatik selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

²⁹ Wawancara dengan Neni selaku Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 04 Juli 2022

sela-sela jam kerja, perusahaan memberikan waktu istirahat sekitar pukul 02.00 selama 30 menit.

Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:³⁰

- e) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- f) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- g) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- h) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

f) Cuti Hamil

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Perusahaan memberikan perlakuan yang spesial bagi Ibu hamil "khusus ibu hamil, tidak diperbolehkan ikut shift malam sama sekali. Untuk proses pengajuan cuti, cuti hamil diberikan oleh perusahaan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan".³¹ Berdasarkan wawancara dengan Ibu Desi selaku HRD, dapat dianalisis pekerja perempuan yang bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* sama sekali tidak diberikan izin atau tidak diperbolehkan untuk bekerja pada shift malam.

Berdasarkan hasil wawancara di PT. *Great Giant Pineapple* dapat dijelaskan bahwa pihak perusahaan telah memberikan perlindungan bagi semua tenaga kerja perempuan yang bekerja pada shift malam ataupun shift pagi. Pihak perusahaan tidak membedakan hak dan kewajiban para pekerja, tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki diberikan hak yang sama. Bagi para pekerja yang menumpang pada angkutan lain, semua itu diluar tanggungjawab dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

C. Perlindungan Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Tenaga Kerja Perempuan *Shift* Malam

Hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari PT. *Great Giant Pineapple* telah menyediakan fasilitas antar jemput pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sesuai Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang

³¹ Wawancara dengan Desi selaku HRD PT. *Great Giant Pineapple* pada tanggal 01 Juli 2022

berbunyi “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.21”. PT. *Great Giant Pineapple* juga sudah menyediakan fasilitas mes bagi para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan tenaga kerja perempuan di PT. *Great Giant Pineapple* dapat dijelaskan bahwa pihak perusahaan telah memberikan perlindungan hukum bagi semua tenaga kerja baik tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki yang bekerja pada shift malam maupun shift pagi. Pihak perusahaan tidak membedakan status genre, hak dan kewajiban para pekerja, tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki diberikan hak yang sama. Namun untuk tenaga kerja perempuan diberikan perlakuan yang lebih spesial dibandingkan pekerja laki-laki. Pihak perusahaan memberikan perlindungan hukum sesuai dengan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan merupakan suatu hubungan yang melibatkan dua belah pihak antara perusahaan dengan para pekerja. Sedangkan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut hukum ekonomi syariah bidang pekerjaan merupakan bidang yang masuk dalam muamalah yaitu tentang *ijarah*. *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*owership/milkiyah*) atas barang itu sendiri.³²

³² Mardani, *Fiqih Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana,2013), 247

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan akad ijarah ini para pekerja harus mengetahui secara jelas rukun dan syarat ijarah tersebut karena terpenuhinya syarat perjanjian ijarah tersebut maka terjadilah hubungan hukum antara kedua belah pihak dan dengan sendirinya lahir hak dan kewajiban diantara pihak tersebut. Sehingga dalam pelaksanaan ijarah tersebut para pekerja mendapat suatu perlindungan atas hak-haknya.

Bentuk perlindungan terhadap pekerja di Indonesia wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja, dalam perusahaan tersebut haruslah memperhatikan tentang pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja. Perlindungan bagi para pekerja dibagi menjadi tiga yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.³³ Adapun perlindungan-perlindungan tersebut tentunya harus diimbangi dengan hak-hak dan kewajiban bagi para pekerja. Dengan adanya perlindungan serta hak-hak dan kewajiban dari pekerja diharapkan akan menimbulkan suasana harmonis antara pekerja dan perusahaan.

Hukum ekonomi syariah telah menjelaskan bahwa perlindungan terhadap para pekerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh para pengusaha atau perusahaan, karena tujuan dari hukum ekonomi syariah itu sendiri adalah *amar ma'ruf nahi mungkar* yaitu mengerjakan yang benar dan

³³ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban pekerja* (Jakarta: Visimedia, 2016), 37

meninggalkan yang dilarang.³⁴ Sehingga penting sekali para pengusaha dan perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perlindungan hukum terhadap pekerja wajib diberikan oleh pekerja seperti telah disebutkan dalam pasal (86) ayat 1 setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³⁵

Selain itu khusus bagi pekerja perempuan mempunyai hak telah disebutkan dalam pasal (76) ayat 3 yang mana pekerja atau buruh perempuan yang berumur Bahwa pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00, Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 wajib Memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Serta pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat atau pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.³⁶

³⁴ Zainuddin, *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika 2009), 4

³⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dipahami penting sekali bagi para perusahaan atau tempat kerja untuk memberikan perlindungan atas pekerjaannya khususnya bagi para pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam hal tersebut wajib dilakukan mengingat perempuan merupakan mahluk yang dianggap lemah sehingga memiliki resiko yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Setelah peneliti melakukan wawancara di PT. *Great Giant Pineapple* peneliti dapat mengetahui bahwa PT. *Great Giant Pineapple* tersebut memiliki dua shift kerja dalam satu harinya dengan ketentuan kerja persatu shiftnya adalah tujuh jam. PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan hak-hak atas pekerkerjanya, hak tersebut telah dipenuhi oleh pihak perusahaan seperti menyediakan mess, memberikan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja, memberikan gizi yang sangat cukup, memberikan upah lembur yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan memberikan keamanan selama 24 jam.

UndangUndang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal (76) yaitu 1) Bahwa pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 wajib : a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan

b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. c) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat atau pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.³⁷

Waktu kerja dan istirahat kerja pihak PT. *Great Giant Pineapple* sudah memberikan waktu kerja dan istirahat kerja yang sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti dalam pasal (77) 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksudkan meliputi a) 7 (tujuh) jam 1(satu) hari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau b) 8 (delapan) jam 1(hari) dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.³⁸

Hukum ekonomi syariah memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan haruslah sesuai dengan tujuan dari hukum ekonomi syariah itu sendiri yaitu dengan berfokus kepada amar ma'ruf nahi mungkar yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Adapun sudut pandang tujuan hukum ekonomi syariah yang digunakan khususnya dari sudut pandang mengenai ekonomi keseimbangan.

Ekonomi keseimbangan adalah pandangan Islam terhadap hak individu dan masyarakat diletakkan dalam neraca keseimbangan yang adil tenatng dunia dan akhirat, jiwa dan raga, akal dan hati, perumpamaan dan kenyataan, iman dan kekuasaan. Ekonomi yang moderat tidak mendzalimi

³⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁸ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

masyarakat, khususnya kaum lemah sebagaimana yang terjadi pada masyarakat kapitalis. Di samping itu, Islam juga tidak mendzalimi hak individu sebagaimana yang dilakukan oleh kaum sosialis, tetapi Islam mengakui hak individu dan masyarakat secara berimbang. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa Sistem Ekonomi Syariah mempunyai konsep yang lengkap dan seimbang dalam segala hal kehidupan.

Selain itu perlindungan terhadap pekerja haruslah sesuai dengan salah satu hukum Islam yaitu memelihara *al-umur al-daruriyah* dalam kehidupan manusia yaitu melindungi keselamatan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Sehingga para pekerja dapat merasakan perlindungan atas kesejahteraan dan keselamatan kerja termasuk salah satu hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pada shift malam ditinjau dari Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa pihak PT. *Great Giant Pineapple* sudah menerapkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelaksanaan Undang-Undang tersebut sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Walaupun masih ditemukan pekerja yang menumpang kepada angkutan umum seperti truk, semua itu diluar tanggungjawab pihak PT. *Great Giant Pineapple*. Pekerja yang menumpang ke kendaraan lain yang lewat lebih mengarah ke individu atau perorangan dari pekerja itu sendiri. Pihak perusahaan telah memberikan fasilitas dengan baik dan mencukupi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada *Shift* Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah, maka dapat disimpulkan bahwa Pihak perusahaan memberikan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu PT. *Great Giant Pineapple* menyediakan angkutan antar jemput bagi para pekerja perempuan shift malam. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi bagi para pekerja sesuai dengan kalori yang dibutuhkan. Makanan dan minuman yang diberikan memenuhi 2.000 sampai 2.500 kalori. Membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja bagi para pekerja perempuan shift malam, sesuai dengan kesepakatan bersama. Memberikan keamanan selama 24 jam nonstop. Memberikan waktu istirahat di sela-sela jam kerja shift malam agar stamina tetap terjaga dan tidak mudah lelah dan untuk wanita yang sedang hamil, PT. *Great Giant Pineapple* tidak memberikan waktu kerja pada shift malam dan tidak memberikan jam lembur. Sedangkan menurut Hukum Ekonomi Syariah, Pihak PT. *Great Giant Pineapple* telah memberikan perlindungan terhadap agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta masing-masing tenaga kerja perempuan yang bekerja pada shift malam. Semua yang diberikan oleh PT. *Great Giant Pineapple* telah memenuhi UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi syariah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti uraikan di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan terus memberikan perlindungan bagi para pekerjanya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah yang berlaku, dan perlindungan terhadap para pekerja harus terlaksana secara maksimal hal ini bertujuan menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap para pekerja dan tidak menimbulkan hal-hal yang tidak di inginkan.
2. Diharapkan juga semua pihak untuk meningkatkan pengetahuan tentang hak dan kewajiban masing-masing, agar tercipta kondisi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *“Terjemah Kitab Bulughul Maram: Kumpulan Hadist Hukum Panduan Hidup Muslim Sehari-hari”*, (Shahih, 2016).
- Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018).
- Ahmad Nur Fuad, et all, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam* (Malang: LPSHAM Muhammadiyah Jatim, 2010).
- Ayu Andira, Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar”, *Universitas Negeri Makassar*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Lampung Agustus 2021: Berita Resmi Statistik No.79/11/18/Th. XIV, 05 November 2021* (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2021).
- Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon”, *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011.
- Budimah, *“perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan pada hiburan Malam”*, Universitas Muhammadiyah Palu.
- Budiharto, *(Metodologi Penelitian Kesehatan: dengan Contoh Bidang Ilmu Kesehatan Gigi)*, Jakarta: EGC, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014).
- Dokumentasi PT *Great Giant Pineapple*, 2021.
- Hani Risma Wanti, *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Marina Restaurant And Convention Hall Kota Cirebon”*, Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, Diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 dalam website http://repository.syekhnurjati.ac.id/5680/1/cover%20dpn_merged.pdf
- Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017).
- I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan Dan Keagamaan*, (Bali: Nilacakra, 2018).

- Idri, “*Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*”, (Jakarta: Kencana, 2015).
- Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999).
- J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jemis, Karakteristik Dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2010).
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban pekerja* (Jakarta: Visimedia, 2016).
- KPW BI Provinsi Lampung, *Laporan Perekonomian Provinsi Lampung Februari 2021, Vol. 17 No. 4 TRIWULANAN Oktober – Desember 2020 (Terbit Februari 2021) Triwulan IV 2020* (Lampung: KPW BI Provinsi Lampung, 2021).
- Kuswadi, *Pengaturan Tidur Pekerja Shift (Tinjauan Pustaka)* (Jakarta: Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia), 1997.
- Mardani, *Fiqih Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2013).
- Miftahul Rohmah, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor Tahun Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam”, *Skripsi*, universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.
- Muchsin, “Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia”, *Disertasi*, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Muchtar Rosyidi, *Penuntun Perundang-Undangan Negara Republik Indonesia* (Jakarta, 2006).
- Muhammad Imaduddin Abdurrahim, *Pekerja Wanita Dalam Perspektif Islam*’, dalam *bainar, Wacana Perempuan Dalam Keindonesiaan dan Kemerdekaan* (Jakarta: Pusaka Cidesindo, 1998).
- Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007).
- Ngajulu Petrus” Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Pt. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *JOM Fakultas Hukum*, Volume III Nomor 2 Oktober 2016.
- Nur Rahmah dan Munadi Idris, “*Impulsive Buying Behaviour* Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah* (2018) 1 (2), Diakses pada tanggal 03 Februari 2021 dalam website <http://journal.iaialmawar.ac.id/index.php/jeps/article/view/79/37>

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- PPHIMM, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009).
- Pranowo, “Tenaga Kerja Perempuan: Peranannya Dalam Pembangunan Ekonomi”, *Cakrawala Pendidikan*, Nomor 2, Tahun XII, Juni 1993.
- Rachmat Syaife“i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Ceria, 2006).
- Rayhatul Jannah, “Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)”, skripsi. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 dalam website <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/14093/>.
- Renita Dewi Supyana, Nova Sylviana, Novina, dan Lulu Eva Rakhmilla, “Pengaruh Shift Kerja Malam Terhadap Waktu Reaksi dan Konsentrasi Tenaga Kesehatan GICU RSHS”, *JSK*, Volume 4 Nomor 4 Juni Tahun 2019.
- Rikit Mala Ratih , Nurdiana Mulyatini, Roni Marsiana Suhendi, “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar)”, *Business Management and Enterpreunership Journal*, Volume 2 Nomor 1 Maret 2020.
- Sali Susiana, “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme” *Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, Desember 2017.
- Sirajuddin, *Filsafat Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2010).
- Siti Mujiatun, “Jual Beli Dalam Perspektif Islam : Salam Dan Istisna”, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah , Vol 13 No . 2 / September 2013.
- Sri Ramayuli, “Hubungan Faktor Individu dan Shift Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengepakan di PT. INDOFOOD Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan Tahun 2004”, *Skripsi*, FKM-USU, Medan, 2004.
- Susan Meridian Tumundo, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” *Lex Administratum*, Vol. V/No. 1/Jan-Feb/2017.
- Tika Santika,Hj.Nia Hoerniasih,Een Nurhasanah, “Pemberdayaan Perempuan Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Tkw) Di Desa Gempol Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang”, *Solusi*, Vol. 10, No. 22 Maret 2012 –Mei 2012

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wahyu Ariani, *Manajemen Operasi Jasa* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009).

Zainuddin, *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika 2009)

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
(Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi
Kabupaten Lampung Tengah Lampung)**

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN NOTA DINAS

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

E. Latar Belakang Masalah

F. Pertanyaan Penelitian

G. Tujuan dan Manfaat Penelitian

H. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

4. Sistem *Shift* Kerja Malam
 - c. Pengertian *Shift* Kerja Malam
 - d. Pembagian *Shift* Kerja
5. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan
 4. Pengertian Perlindungan Hukum
 5. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan
 6. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan pada *Shift* Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Risiko Kerja pada Tenaga Kerja Perempuan *Shift* Malam
 - e. Ketentuan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada *Shift* Malam
 - f. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan pada *Shift* Malam
6. Konsep Hukum Ekonomi Syariah tentang Tenaga Kerja
 - d. Pengertian *Ijarah*
 - e. Rukun, Syarat, dan Dasar Hukum *Ijarah*
 - f. Macam-macam *Ijarah*
 - g. Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

BAB III METODE PENELITIAN

5. Jenis dan Sifat Penelitian
6. Sumber Data

7. Teknik Pengumpulan Data
8. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- D. Gambaran Umum PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung
- E. Kebijakan Yang Dilakukan Perusahaan Terhadap Pekerja Perempuan Pada *Shift* Malam di PT. *Great Giant Pineapple*
- F. Perlindungan Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Tenaga Kerja Perempuan *Shift* Malam

BAB V PENUTUP

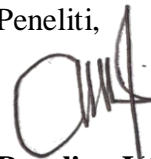
- C. Kesimpulan
- D. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

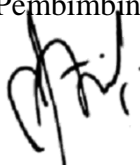
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, Maret 2022
Peneliti,



Rosalina Utami
NPM. 1702090047

Mengetahui
Pembimbing,



Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA *SHIFT* MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)

A. WAWANCARA

1. Wawancara Kepada Pihak Perusahaan

- a. Bagaimanakah sejarah berdirinya PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung?
- b. Berapakah jumlah tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya?
- c. Apakah perusahaan memberikan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan shift malam? Bagaimanakah prosesnya?
- d. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terkait gizi bagi pekerja perempuan shift malam?
- e. Apakah perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai bagi pekerja perempuan shift malam?
- f. Bagaimanakah sistem keamanan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja perempuan shift malam?
- g. Apakah perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja perempuan pada shift malam?

2. Wawancara Kepada Tenaga Kerja Perempuan

- a. Sudah berapa lama anda mengikuti sistem kerja shift malam?
- b. Berapakah jumlah pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam?
- c. Bagaimanakah proses antar jemput yang diberikan oleh perusahaan bagi tenaga kerja perempuan pada shift malam?
- d. Apakah perusahaan memberikan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan shift malam? Bagaimanakah perlindungan hukum terkait gizi bagi pekerja perempuan shift malam tersebut?
- e. Apakah perusahaan memberikan upah lembur yang layak bagi pekerja perempuan shift malam? Berapakah kisaran upah yang diberikan perusahaan terkait shift malam?
- f. Bagaimanakah sistem keamanan selama di tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja perempuan shift malam?
- g. Apakah perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja perempuan shift malam? Bagaimanakah sistemnya?

B. DOKUMENTASI

1. Dokumen PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.
2. Gambaran umum mengenai PT. *Great Giant Pineapple* Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung.

Metro, Juni 2022
Peneliti,



Rosalina Utami
NPM. 1702090047

Mengetahui
Pembimbing,



Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47298, Website www.metro.univ.ac.id, email. syariah.iainmetro@gmail.com

Nomor : B-2253.../In.28.2/D.1/PP.00.9/10/2021

04 Oktober 2021

Lampiran : -

Perihal : Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

Wahyu Setiawan, M.Ag.

di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa :

Nama : ROSALINA UTAMI
NPM : 1702090047
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple. Humas Jaya, Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, Lampung)

Dengan ketentuan :

1. Membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi.
2. Pembimbing mengoreksi Proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi.
3. Bimbingan Proposal terdiri dari : A). Latar Belakang Masalah, B). Rumusan Masalah, C) Tujuan dan Manfaat Penelitian, D). Penelitian Relevan, E). Landasan Teori, F) Metode Penelitian, G).Outline, H). Rancangan Waktu Penelitian.
4. Membimbing revisi Proposal pasca seminar.
5. Membimbing APD dan menyetujuinya.
6. Membimbing penulisan laporan hasil penelitian dengan format pelaporan sesuai jenis penelitian berdasarkan pedoman penulisan karya ilmiah mahasiswa yang diterbitkan oleh LPPM
7. Mengoreksi kelengkapan berkas Skripsi secara keseluruhan sebelum dimunaqosyahkan
8. Memastikan kevalidan data penelitian kepada informan/Lembaga tempat penelitian (jika penelitian lapangan).
9. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester-sejak SK bimbingan dikeluarkan
10. Diwajibkan memperhatikan jumlah besaran plagiarisme dengan ambang batas maksimal 25 %, sesuai Surat Edaran Rektor IAIN Metro No.017 tahun 2020.
11. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :

- a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
- b. Isi ± 3/6 bagian.
- c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan,

Zumaroh



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 2378/In.28/J/TL.01/10/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
Direktur PT. Great Giant Pineapple
Humas Jaya Terbanggi
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama : **ROSALINA UTAMI**
NPM : 1702090047
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)**

untuk melakukan prasurvey di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya prasurvey tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 26 Oktober 2021
Ketua Jurusan,



Muhamad Nasrudin M.H
NIP 198606192018011001

Nomor : 0651/In.28/D.1/TL.00/06/2022
Lampiran : -
Perihal : IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,
Direktur PT. Great Giant Pineapple
Humas Jaya Terbanggi
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0650/In.28/D.1/TL.01/06/2022,
tanggal 09 Juni 2022 atas nama saudara:

Nama : ROSALINA UTAMI
NPM : 1702090047
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 09 Juni 2022
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.ain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0650/In.28/D.1/TL.01/06/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro,
 menugaskan kepada saudara:


Nama : ROSALINA UTAMI
 NPM : 1702090047
 Semester : 10 (Sepuluh)
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
 Pada Tanggal : 09 Juni 2022

Mengetahui,
 Pejabat Setempat


 DESI INDRANI

PT. Great Giant Pineapple
 Industrial Communication

Wakil Dekan Akademik dan
 Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
 NIP 19790422 200604 2 002



**PT. GREAT GIANT PINEAPPLE
RECRUITMENT & HRBP AGRI.
TERBANGGI BESAR LAMPUNG TENGAH**

Nomor : 176/REC/LO/GGP/VI/2022

Hal : Pemberitahuan Penelitian

Kepada

Yth. Wakil Dekan Akademik & Kelembagaan - IAIN Metro

Di Tempat

Up. Zumaroh S.E.I, M.E.Sy

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengajuan surat no : 0651/In.28/d.1/tl.00/06/2022 tentang Ijin Penelitian dengan ini kami dapat menerima pengajuan untuk melaksanakan Penelitian tersebut. Adapun nama tersebut adalah sebagai berikut :

No	Nama	Departement	Pembimbing
1	Rosalina Utami	Industrial & Employee Relation	Desi Indriyani

Pelaksanaan Penelitian mulai tanggal : 01 Juli 2022 s/d 01 Agustus 2022.

Perlu kami sampaikan bahwa untuk kegiatan ini perusahaan tidak menyediakan fasilitas tempat tinggal, makan, dan transportasi.

Mahasiswa, Siswa yang bersangkutan diminta membawa Surat Keterangan Rapid Antigen H-1 (dalam Provinsi Lampung), Surat Keterangan PCR H-3 (dari Luar Provinsi Lampung), Photocopy Sertifikat Vaksin, pas Photo (2x3) 1 lembar & photocopy surat pemberitahuan ini. Apabila dalam tiga hari setelah waktu yang ditentukan tidak hadir, yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri.

Demikian surat tanggapan kami atas perhatian dan minat terhadap perusahaan ini, kami ucapkan terima kasih.

Terbanggi Besar, 24 Juni 2022



Daisy Meutia, S.Psi
Recruitment & HRBP Agri Dep Head

Cc.Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)

No.B-1345/ln.28.2/J-HESy/PP.00.9/8/2022

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rosalina utami
NPM : 1702090047
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Jenis Dokumen : Skripsi
Pembimbing : 1. Wahyu Setiawan, M.Ag.
2. -
Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)

Karya ilmiah yang bersangkutan dengan judul di atas, telah melalui proses uji kesamaan (*similarity check*) menggunakan aplikasi *Turnitin*, dengan hasil presentase kesamaan : **22 %**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 15 Agustus 2022

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah,



Muhammad Nasrudin, M.H.
NIP. 19860619 201801 1/001

SCAN ME



IAIN

M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296, Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1009/In.28/S/U.1/OT.01/06/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Rosalina Utami
NPM : 1702090047
Fakultas / Jurusan : Syari'ah/ HESY

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1702090047

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 28 Juni 2022
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.metrouniv.ac.id, E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosalina Utami
NPM : 1702090047

Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Semester/ TA : X / 2021-2022

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 26 Juli 2022	✓	- acc Bab IV - V - skripsi siap dinagaydu	

Pembimbing,

Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Rosalina Utami
NPM. 1702090047



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website www.metrouniv.ac.id; E-mail
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosalina Utami
NPM : 1702090047

Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Semester/ TA : X / 2021-2022

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 12 April 2022	✓	- Tambahkan teori ttg perlindungan hukum thdp tenaga kerja menurut Hk. Eko-Syariah - Fokuska pada saat membuat perlindungan hk. pada bentuk 3 perlindungan lke. itu sudah, baik menurut UU no. 13 maupun <u>Hesq</u>	
	Selasa, 22 April 2022	✓	- Sama seperti catatan sebelumnya. - Diperjelas yg dimaksud shift mala sebagai pda kerja karyawan.	

Pembimbing,

Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Rosalina Utami
NPM. 1702090047



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosalina Utami
NPM : 1702090047

Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Semester/ TA : X / 2021-2022

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 15.3.2022	✓	acc outline	

Pembimbing,

Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Rosalina Utami
NPM. 1702090047



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.metrouniv.ac.id, E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosalina Utami
NPM : 1702090047

Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Semester/ TA : X / 2021-2022

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat 3 Juni 2022	✓	- Lanjutkan penyusunan APD - ACC Bab I - III	
	Sabtu 4 Juni 2022	✓	- ACC APD	
	Jumat, 8.7.2022	✓	- Perbaiki alur deskripsi data. Peneliti tidak hanya menyampaikan hasil wawancara, tetapi harus dibuat sistematis deskripsi sesuai catatan.	
	Jumat, 22 7 2022	✓	- Catatan sama sebelumnya - Kesipukan harus merupakan jawaban singkat pertanyaan peneliti	

Pembimbing,

Wahyu Setiawan, M.Ag.
NIP. 19800516 200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Rosalina Utami
NPM 1702090047



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Rosalina Utami
NPM : 1702090047

Fakultas/Jurusan : Syariah/HESY
Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dibicarakan	TandaTangan
1.	Selasa, 7 Desember 2021	<ul style="list-style-type: none">- Semua penyutipan harus disertai sumber rujukan.- Sistematika LBM diperbaiki sesuai catatan.- Pertanya penelitian jangan copas dari judul.	
2.	Selasa, 21. 12. 2021	acc proposal untuk diseinmark	

Dosen Pembimbing,

Wahyu Setiawan, M.Ag
NIP. 19800516200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Rosalina Utami
NPM. 1702090047

MUNAQOSYAH

Nama : Rosalina utami
NPM : 1702090047
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Waktu : Selasa, 20 September 2022, 13.00-15.00 WIB
Tempat : Offline
Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung)

Tim Penguji

Ketua Sidang : Wahyu Setiawan, M.Ag.

Penguji 1 : Isa Ansori, S.Ag. SS., M.H.I.

Penguji 2 : Muhamad Nasrudin, M.H.

Sekretaris : Siti Mustaghfiroh, M.Phil

1. Penguji 1 : Isa Ansori, S.Ag., SS., M.H.I

a. Banyak penelitian serupa. Seharusnya dimasukkan dalam penelitian Relevan.

b. apa perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu?

c. Pemaparan permasalahan penelitian pada LBM diperjelas bahwa

Perusahaan tidak menyediakan layanan antar jemput sesuai dengan uu no. 13.

d. LBM : dikuatkan dengan penjelasan menurut Hk. Eko. Syariah, Tenaga Kerja

Perempuan harus mendapatkan perlindungan ...

2. Pertanyaan penelitian : no. 1 Bagaimana perlindungan hukum PT terhadap pekerja wanita ?

no. 2 : Bagaimana Perlindungan Hk Terhadap Tenaga kerja Perempuan pada shift malam ~~atau~~ ditinjau uu no. 13 ?

f. Tujuan : harus sinkron dengan Rumusan Masalah.

g. Tambahkan penjelasan tentang bentuk perlindungan dari segi Hk. Eko. Syariah

2. Penguji 2 : Muhammad Masrudin, M.H

a. Informasi yang tidak diberikan oleh narasumber adalah jawaban.

b. Bagaimana proses pengambilan cuti untuk perempuan. ex: cuti hamil dll.

c. Ditambahkan juga penjelasan tentang kondisi kelayakan bus, jalur yang dilewati, kecutupan,

d. Penelitian ini akan lebih menarik dengan pendekatan feminis

e. terkait dengan kesusiain : perlu ditambahkan penjelasan tentang

sikap saling menjaga antara laki-laki & perempuan dalam menggunakan

kamar mandi, keamanan dalam keselamatan pekerja (sop), keamanan

barang bawaan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua dll.

f. perlu ditambahkan penjelasan tentang upah lembur yg diberikan pada setiap jam.

g. Saran Judul : Hk. ekonomi syariah diganti dengan Maqashid Syariah

karena perlindungan terhadap agama, akal, jiwa, keturunan dan harta

adalah tujuan Hk. ekonomi syariah (Maqashid Syariah).

3. Ketua Sidang : Wahyu Setiawan, M. Ag

a. Revisi maksimal 60 hari kalender.

b. alur revisi: Penguji 1, Penguji 2, ketua sidang, sekretaris

DOKUMENTASI



Gambar 1. Mess Bagi Para Pekerja



Gambar 2. Bus Angkutan bagi Para Pekerja



Gambar 3. Wawancara dengan HRD PT. *Great Giant Pineapple*



Gambar 4. Wawancara dengan Ahli Gizi PT. *Great Giant Pineapple*



Gambar 5. Wawancara dengan Pekerja Perempuan PT. *Great Giant Pineapple*

RIWAYAT HIDUP



Rosalina Utami dilahirkan di Totokaton, kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah 28 Maret 2000. Anak pertama dari Bapak Rudiansyah dan Ibu Artina.

Pendidikan pertama penulis di tempuh di TK Pertiwi Nunggalrejo dan selesai pada 2005. Pendidikan dasar penulis ditempuh di SD Negeri 2 Nunggalrejo dan selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Muhammadiyah Metro selesai pada tahun 2014, dan melanjutkan di MA Ma'arif 1 Punggur selesai pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah mulai pada tahun ajaran 2017/2018.