

**PEMENUHAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN
PADA BUTIK SALSABILA *SHOP* PALU
(Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)**



SKRIPSI

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

Oleh:

ANDINI

NIM: 20.3.07.0001

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA
PALU SULAWESI TENGAH**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu (Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)” ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 03 Juli 2024
Penyusun,



ANDINI
NIM: 20.3.07.0001

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu (Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)”. Oleh ANDINI, NIM: 20.3.070.001, mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan.

Palu, 03 Juli 2024 M
26 Dzulhijjah 1445 H

Pembimbing I



Dr. M. Taufan B, S.H., M.Ag., M.H.
NIP. 19641206 200012 1 001

Pembimbing II

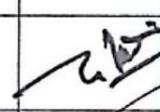
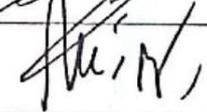
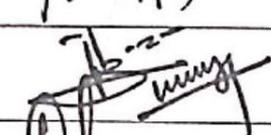
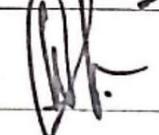


Wahyuni, M.H.
NIP. 19891120 201801 2 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara (i) ANDINI, NIM. 20.3.07.0001 dengan judul “Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu (Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)” yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Syariah pada tanggal 31 Juli 2024 M yang bertepatan dengan tanggal 25 Muharram 1446 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (muamalah) dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	Drs. Ahmad Syafii, M.H.	
Munaqisy I	Dr. Nasaruddin, M.Ag.	
Munaqisy II	Dra. Murniati Ruslan, M.Pd.I.	
Pembimbing I	Dr. M. Taufan B, S.H., M.Ag., M.H.	
Pembimbing II	Wahyuni, M.H.	

Mengetahui :

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah

Dekan Fakultas Syariah



Wahyuni, M.H.
NIP. 19891120 201801 2 002




Muhammad Syarif Hasyim, Lc., M. Th.i

651231/200003/1/030

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله، وصلاة والسلام على رسول الله وعلى اله وأصحابه ومن والاه، أما بعد

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran tuhan yang maha esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila Shop Palu (Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)” dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Skripsi ini. Yang terhormat kepada Bapak Jamaluddin dan Ibu Ratna, selaku orang tua yang telah mendidik, membesarkan banyak kepercayaan diri sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi, untuk itu rasa syukur, terimakasih serta do'a semoga Allah Swt. Selalu memberikan kebahagiaan.

Dengan terselesaikannya skripsi ini peneliti tidak lupa pula mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Bapak Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Bapak Prof. Dr. Hamlan, M. Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr.

Faisal Attamimi, S. Ag., M. Fil.I., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti sehingga dapat menuntut ilmu di kampus Islam Negeri Datokarama Palu.

2. Bapak Dr. Muhammad Syarif Hasyim, Lc., M.Th.I. selaku Dekan Fakultas Syariah, Ibu Dr. Mayyadah, Lc., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan, Bapak Drs. Ahmad Syafii, M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada mahasiswa.
3. Ibu Wahyuni, M.H. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Ibu Nadia, S.Sy., selaku Sekertaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah UIN Datokarama Palu yang selalu memberikan dorongan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi.
4. Bapak Dr. Nasaruddin, M.Ag., selaku Penasehat Akademik yang selalu bersedia meluangkan waktunya dan selalu memotivasi penulis agar terus giat dalam mengikuti perkuliahan.
5. Terimakasih pula kepada Bapak Dr. M. Taufan B, S.H, M.Ag., M.H., selaku dosen pembimbing I dan Ibu Wahyuni, M.H., selaku pembimbing II saya yang telah membantu dalam penulisan ini dengan ikhlas membimbing, memberikan saran, serta motivasi sehingga dengan segala

kekurangan yang dimiliki penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan harapan.

6. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan UIN Datokarama Palu yang dengan ikhlas memberikan pelayanan selama penulis mengikuti rutinitas akademik.
7. Kepala perpustakaan UIN Datokarama Palu dan seluruh staf perpustakaan yang memberikan pelayanan dalam mencari referensi sebagai bahan penulisan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Hukum Ekonomi Syariah (HES I) angkatan 2020 terutama Cahya Kumala Niati, Sitti Nur Magfirah Sailama, Atika S, Nur Reski, Yunika Cahaya, dan Siti Rahmi yang dengan tulus berteman, saling mengajar dan membantu termasuk penulisan skripsi ini.
9. Bapak Fahri selaku Manajer pada butik *Salsabila Shop* Palu yang bersedia memberikan informasi terkait pemenuhan hak pekerja perempuan kepada peneliti dan membantu lancarnya proses penelitian.
10. Terimakasih kepada Mustamin, Ruslan, dan Rasdi, saudara-saudara saya yang baik hati telah memeberikan kontribusi dalam membantu penulisan skripsi ini.
11. Serta berbagai pihak yang peneliti tidak bisa satu persatu, hanya ucapan terimakasih dari penulis semoga kita berikan berkah.

Semoga Allah membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan. Peneliti telah berupaya semaksimal

mungkin dalam penulisan skripsi ini namun sebagai manusia tidak luput dari kesalahan dan kehilafan. Oleh dengan rasa penuh rendah hati peneliti menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tulisan ini.

\

Palu, 03 Juli 2024 M
26 Dzulhijjah 1445 H



ANDINI
NIM: 20.3.07.0001

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAM PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Penegasan Istilah	5
E. Garis-garis Besar Isi	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	10
1. Tinjauan Terhadap Tenaga Kerja	10
2. Pemberi Kerja	14
3. Perjanjian Kerja	15
4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	17
5. Asas-asas dalam Membuat Perjanjian	18
6. Konsep Keadilan	20
C. Kerangka Pemikiran	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Disain Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Kehadiran Peneliti	27
D. Data dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	31
G. Pengecekan Keabsahan Data	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Profil Usaha Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	35
B. Deskripsi Hasil Penelitian	38
1. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	38
2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	59
C. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Implikasi Penelitian.....	74

KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Persamaan dan Perbedaan Peneliti dengan Peneliti Terdahulu.....	8
2. Perjanjian Kerja Berdasarkan Syarat Materiil	39
3. Perjanjian Kerja Berdasarkan Syarat Formil	41
4. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu.....	56

DAFTAR BAGAN

1. Kerangka Pemikiran	25
2. Struktur Organisasi Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu.....	38
3. Skema Alur Penerimaan Karyawan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu.....	45

DAFTAR GAMBAR

1. Usaha Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu.....	36
2. Pemotretan Model Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	50
3. Jadwal Kerja Karyawan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu Pada Bulan Mei 2023	53
4. Jadwal Kerja Karyawan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu Pada Bulan Juni 2023	54
5. Jadwal Kerja Karyawan Pada Butik Salsabila <i>Shop</i> Palu Pada Bulan Mei 2023	55

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara	79
2. Dokumentasi Penelitian.....	80
3. Surat Pengajuan Judul Skripsi	82
4. SK Dosen Pembimbing	83
5. Surat Izin Penelitian	85
6. Surat Balasan Izin Penelitian.....	86
7. Surat Keterangan Wawancara	87
8. Undangan Seminar Proposal	90
9. Kartu Peserta Seminar Proposal	91
10. Kartu Kontrol Proposal	92
11. Kartu Kontrol Skripsi	93
12. SK Penguji Komprehensif.....	94
13. Undangan Ujian Skripsi	96

ABSTRAK

Nama Penulis : ANDINI
NIM : 203070001
Judul Skripsi : **Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila Shop Palu (Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)**

Pada umumnya semua hak pekerja perempuan telah dijamin baik dalam hukum positif Indonesia maupun dalam syariat Islam, namun dalam implementasinya masih menuai permasalahan seperti yang terjadi pada butik Salsabila *Shop* Palu. Berkenaan dengan hal tersebut, maka skripsi ini berangkat dari masalah tentang bagaimana pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu dan bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, dengan menggunakan pendekatan penelitian interdisipliner, pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu belum terpenuhi secara keseluruhan, karena: 1) tidak adanya fleksibilitas dalam berkontrak, 2) pekerja perempuan yang belum diberikan upah sesuai jasanya, 3) waktu kerja lembur belum sesuai perjanjian, 4) pengaturan jam kerja yang tidak seimbang dengan konsep keadilan dan asas kesetaraan, 5) Pemenuhan hak khusus tenaga kerja perempuan belum optimal.

Kesimpulan yang diperoleh adalah berdasarkan tinjauan hukum ekonomi syariah bahwa setiap orang wajib menjunjung tinggi keadilan dan kesetaraan pada setiap individu, dimana sebuah kontrak harus diuraikann secara eksplisit dan diterangkan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dan kepastian upah yang diperoleh harus sesuai dengan perjanjian dan mengakomodir nilai-nilai keadilan didalamnya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 merupakan landasan pembangunan ketenagakerjaan”. Dalam penjelasan tersebut ditekankan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.¹

Salah satu aspek penting dalam hubungan kerja adalah pengaturan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.²

Hak pekerja lainnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. diatur mengenai kewajiban memberikan makanan dan minuman yang higienes, dan fasilitas sanitasi, kewajiban menjaga kesusilaan dan keamanan tenaga kerja selama di tempat kerja, dan kewajiban menyediakan angkutan antar jemput.³

¹Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Asas Hukum Ketenagakerjaan*, (Cet. I; Malang: Literasi Nusantara, 2020), 18.

²Republika Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 30, Dalam kemenperin.go.id, https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.Pdf

³WageIndicator Foundation, “*Ketentuan Mempekerjakan Perempuan Pada Malam Hari*”, 2023, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/kerja-malam-bagi-pekerja-perempuan>, (4 Juni 2023).

Upah atau *fee* dalam muamalah disebut dengan *ujrah* yaitu imbalan terhadap jasa yang telah dikerjakan oleh pekerja. Sebagaimana dalam Q.S. Al-Qasas/28: 77, sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁴

Makna ayat diatas adalah memberikan petunjuk kepada pemberi kerja sebagai orang yang diberikan kelebihan dari Allah dari segi ekonomi untuk memberikan perlindungan pada tenaga kerjanya (pekerja) sebagai bentuk amal sholeh sebagaimana yang diperintahkan oleh Allah pada ayat ini. Bentuk tindakan tersebut digunakan dibidang perlindungan sosial, teknologi, dan ekonomi serta dalam hubungan kerja pada khususnya.⁵

Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti lainnya. Penelitian pertama membahas implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan. Penelitian kedua mengkaji mengenai sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan. Adapun, penelitian ketiga menelaah tentang pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁴Republika, *Q.S. Al-Qasas [28]: 77*, 2022, Dalam Iqra.Republika.co.id, <https://iqra.republika.co.id/berita/rzdzk7320/tafsir-alqasas-ayat-77-ketika-allah-swt-tidak-menyukai-orang-orang-berbuat-kerusakan>, (4juni 2023).

⁵Muhammad Arsyad Nasution, "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam: Analisis Terhadap Al-Qur'an Dan Hadits", *Hukum Ekonomi* 5, No. 2 (2019): 123-124.

ketenagakerjaan ditinjau dalam ekonomi Islam. Dari pemaparan ini, tampak bahwa meskipun penelitian-penelitian membahas tentang tenaga kerja perempuan, namun fokus mereka bukan pada tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap tenaga kerja perempuan.

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bukan duplikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pada faktanya fenomena yang terjadi di Kota Palu masih ada pemberi kerja yang belum mampu mengikuti regulasi yang ada. Oleh karena itu, terjadilah kurangnya pemenuhan hak-hak pekerja baik itu segi kesejahteraannya dalam artian ekonomi, kenyamanan, keselamatan maupun kesehatan dari pekerja. Mengingat bahwa perlindungan yuridis terhadap tenaga kerja ini masih sangat jauh dari standar ketentuan yang berlaku disebabkan oleh adanya *pertition* atau dinding pemisah antara pekerja dan pemberi kerja.⁶

Selain itu, berdasarkan fakta bahwa yang terjadi bahwa tenaga kerja khususnya bagi perempuan rawan mendapatkan persoalan dalam hubungan kerja baik itu lembur yang tidak dibayarkan, upah rendah, tidak adanya cuti haid, tidak adanya kebebasan dalam berkontrak, fasilitas kurang memadai. Jikapun bagi tenaga kerja perempuan telah mendapatkan cuti haid maka upah tetap akan dipotong.⁷ Berangkat dari data dan permasalahan tersebut maka sangat diperlukan perlindungan akan hak-hak tenaga kerja perempuan. Hasil data lapangan peneliti mendapatkan permasalahan yang terjadi pada pekerja di butik Salsabila

⁶Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, “*Bela Dan Lindungi Pekerja Perempuan Dari Pelecehan Seksual*”, 2023, <https://www.kemempna.go.id/index.php/page/read/29/1991/bela-dan-lindungi-pekerjaperempuan-dari-pelecehan-seksual>, (4 juni 2023).

⁷WageIndicator Foundation, “*Aturan Mengenai Cuti Haid*”, 2023, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/cuti-haid>, (6 Juni 2023).

Shop Palu yaitu pekerja yang menjadi *model* tidak dibayarkan upah sesuai jasanya, tidak adanya kebebasan berkontrak, upah kerja lembur yang belum fisibel, dan pengaturan jam kerja yang tidak seimbang. Itulah sebabnya penulis tertarik untuk mengangkat fenomena tersebut kedalam sebuah penelitian dengan judul pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik salsabila *shop* palu (suatu tinjauan hukum ekonomi syariah).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu?
2. Bagaimanakah Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan
 - a. Untuk mendeskripsikan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu.
 - b. Untuk memberi gambaran tentang tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu.
2. Manfaat
 - a. Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai pengembangan khazanah keilmuan hukum, terutama dalam hukum ketenagakerjaan perempuan.
 - b. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan khususnya di dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan sebagai

tambahan pengetahuan dalam ilmu hukum tentang hak-hak yang diperoleh oleh pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

D. Penegasan istilah

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam penulisan skripsi dan pemahaman terhadap objek kajian, maka perlu dijelaskan beberapa istilah dibawah ini sebagai berikut:

1. Hak

Hak dapat diartikan sebagai bentuk dari kewenangan, suatu kekuasaan yang memungkinkan seorang individu untuk berbuat (atas dasar undang-undang karena hal tersebut telah diatur serta ditentukan oleh undang-undang atau aturan tertentu), serta kekuasaan yang mutlak berdasarkan dari sesuatu atau difungsikan untuk menuntut sesuatu.⁸

2. Tenaga Kerja Wanita

Tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹ Sedangkan perempuan adalah orang (manusia) yang dapat menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

3. Hukum Ekonomi Syariah

Hukum ekonomi syariah ialah hukum yang mengatur hubungan sesama manusia berupa perjanjian yang berkaitan dengan ketentuan hukum terhadap benda-benda yang menjadi objek kegiatan ekonomi yang

⁸Mochammad Aris Yusuf, “*Pengertian Hak: Jenis-Jenis Hak Beserta Contohnya*”, 2021,gramedia.com, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-hak>, (27 Agustus 2023).

⁹Republika Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 2, Dalam kemenperin.go.id, https://kemenperin.go.id/kompetensi/Uu_13_2003.Pdf

dilandasi dengan pedoman Al-Qur'an dan hadist beserta ijtihad para ulama.¹⁰

E. Garis-garis Besar Isi

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab satu bagian pendahuluan, bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan penegasan istilah/defenisi operasional, serta garis-garis besar isi. *Bab dua* bagian kajian pustaka, bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, kemudian pembahasan mengenai pengertian tenaga kerja, pengertian pemberi kerja, pengertian perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, asas-asas dalam membuat perjanjian, serta konsep keadilan. Setelah itu kerangka pemikiran.

Bab tiga bagian metode penelitian, bab ini berisi dimulai dari pendekatan dan disain penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan data. *Bab empat* akan berisi tentang hasil dan pembahasan penelitian, yang terdiri dari deskripsi pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik salsabila *shop* Palu serta tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu. *Bab lima* akan berisi kesimpulan dan implikasi penelitian.

¹⁰Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah Di Indonesia*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), 2.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi tentang ketenagakerjaan, diantaranya adalah:

Penelitian pertama, skripsi yang ditulis oleh Rayhatul Jannah, mahasiswi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum, dengan judul Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. PLN dan PT. Pos Kabupaten Pidie). Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa masih ada kekurangan mengenai tempat untuk menyimpan ASI yang tidak disediakan oleh perusahaan, maka hal tersebut belum efektif sehingga mengharuskan tenaga kerja perempuan memanfaatkan waktu istirahat untuk pulang ke rumah menyusui bayi mereka.¹¹

Penelitian kedua, skripsi yang ditulis oleh Tria Wahyuni, mahasiswi Institut Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah, dengan judul “Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam”. Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa sistem penetapan upah karyawan dilakukan sebelum karyawan mulai bekerja. Terdapat tiga jenis gaji yakni gaji pokok, gaji lembur, dan gaji tambahan. sistem pembayaran upah karyawan dilakukan dengan dibayarkan setiap awal bulannya, sesuai dengan perjanjian di

¹¹Rayhatul Jannah, “*Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt Pln Dan Pt Pos Kabupaten Pidie)*”, (Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Ilmu Hukum, Uin Ar-Raniry Banda Aceh, 2020), 58.

awal kerja serta yang dipakai oleh pemilik usaha dalam menetapkan dan membayar upah karyawan adalah prinsip keadilan dan prinsip kelayakan berdasarkan etika pengupahan dalam Islam.¹²

Penelitian ketiga, skripsi yang ditulis oleh Nurul Hikmah, mahasiswi IAIN Palangkaraya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam, dengan Judul Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Ekonomi Islam. Dari analisis yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak membahas tentang kehalalan bekerja dan upah yang halal karena hanya membahas tentang upah untuk kehidupan dunia saja.¹³

Untuk memudahkan penulis dalam melihat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini, maka berikut diuraikan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Peneliti dengan Peneliti Terdahulu:

NO.	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Rayhatul Jannah	Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja	Keduanya berfokus terhadap pemenuhan hak tenaga kerja	Penelitian terdahulu membahas tentang fasilitas bagi wanita

¹²Tria Wahyuni, “Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam” (Skripsi Tidak Diterikan, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Bengkulu, 2020), 82.

¹³Nurul Hikmah, “Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Ekonomi Islam” (Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Ekonomi Islam, IAIN Palangkaraya, 2018), 70.

		Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	perempuan	menyusui sedangkan penelitian ini membahas tentang fasilitas jaminan keamanan ketika lembur dan pengupahan pekerja perempuan
2.	Tria Wahyuni	Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam	Keduanya membahas upah karyawan	Penelitian terdahulu membahas tentang upah tambahan berdasarkan prinsip kelayakan sedangkan penelitian ini membahas tentang pemenuhan hak kerja.
3.	Nurul Hikmah	Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau dalam ekonomi islam	Keduanya sama-sama membahas ketenagakerjaan dalam tinjauan ekonomi syariah	Penelitian terdahulu membahas tentang kehalalan bekerja dan upah halal sedangkan penelitian ini membahas tentang hak pekerja perempuan berdasarkan konsep keadilan.

Sumber: Data Primer Diolah Dari Penelitian Terdahulu, 2024.

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Terhadap Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan yaitu segala aturan mengenai ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban dari tenaga kerja/buruh dan pemberi kerja/ pengusaha.¹⁴ Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja” ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”, dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.¹⁵ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

Pandangan ekonomi syariah pada tenaga kerja yaitu segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja.

Al-qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain:¹⁷

¹⁴Harahap, *Pengantar*, 17.

¹⁵Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, (Cet. I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 1.

¹⁶Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 11.

¹⁷Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2009), 227-229 .

- a. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun)
- b. Menggali kandungan bumi
- c. Berburu
- d. Makelar (*samsarah*)
- e. Perseroan antara harta dengan tenaga (*mudharabah*)
- f. Mengairi lahan pertanian (*musaqat*)
- g. Kontrak tenaga kerja (*ijarah*)

Setiap hubungan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban. Berikut diuraikan masing-masing hak dan kewajiban tenaga kerja.

a. Hak Tenaga Kerja

Ada beberapa hak yang dimiliki oleh tenaga kerja, sebagai berikut: ¹⁸

- 1) Upah atau gaji, hak karyawan yang utama adalah menerima upah atau gaji karena upah adalah sumber kehidupan bagi karyawan.
- 2) Mendapatkan pelatihan kerja, ketika seseorang masuk ke perusahaan sebagai karyawan, maka ia memperoleh hak untuk mendapatkan pelatihan kerja.
- 3) Penempatan tenaga kerja, ketika seorang karyawan menempati posisi tertentu di perusahaan, maka ia berhak bekerja sesuai *job desc* posisi tersebut.
- 4) Memperoleh kesempatan dan perlakuan sama, karyawan juga berhak mendapat perlakuan yang sama antara satu dengan lainnya, tidak sebatas gaji dan pekerjaan yang layak.

¹⁸Kristal Pancarwengi, “Ini 12 Hak Dan Kewajiban Karyawan Yang Wajib Dipenuhi Perusahaan”, 25 Maret 2023, <https://midtrans.com/id/blog/hak-dan-kewajiban-karyawan>, (15 Juli 2023).

- 5) Waktu kerja yang tidak berlebihan, karyawan berhak mendapatkan waktu kerja yang tidak berlebihan atau masih dalam batas sewajarnya.
- 6) Mendapat kesejahteraan, hak karyawan adalah mendapatkan kesejahteraan, salah satunya jaminan sosial.
- 7) Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja apa pun bidang usahanya.
- 8) Cuti, karyawan juga berhak mengambil cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah periode kerja mencapai 1 tahun.

Selain itu ada beberapa hak khusus pekerja wanita yaitu diuraikan sebagai berikut:¹⁹

- 1) Cuti haid, perempuan memiliki hak untuk cuti haid pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 2) Cuti hamil dan melahirkan, karyawan perempuan mendapatkan hak cuti hamil dalam masa kehamilan dan hak cuti melahirkan dalam masa persalinan.
- 3) Biaya melahirkan, kewajiban perusahaan yang memiliki lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah sedikitnya 1 juta rupiah untuk mengikutsertakan seluruh tenaganya dalam program BPJS Kesehatan.
- 4) Cuti keguguran, cuti keguguran diberikan waktu 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter oleh karena itu para pekerja wanita wajib melampirkan surat dokter atau bidan.

¹⁹Chrissila Jessica, "8 Hak Perempuan Sebagai Pekerja Yang Perlu Kamu Ketahui", 2022, glints.com. <https://glints.com/id/lowongan/hak-perempuan-sebagai-pekerja/>, (9 September 2023).

- 5) Menyusui, Pekerja perempuan diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- 6) Memperoleh perlakuan khusus, perlakuan khusus yang dimaksudkan dalam adalah para pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, perusahaan juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 7) Larangan Pemutusan Hubungan Kerja atas kasus tertentu, dengan alasan menikah, sedang hamil, dan melahirkan. Hal tersebut didasari oleh perlindungan hak perempuan bahwa ketiga hal tersebut adalah kodrat, harkat dan martabatnya sebagai seorang perempuan.
- 8) Hak perlindungan kehamilan, hak terakhir yang dikhususkan bagi pekerja perempuan pada semua perusahaan adalah hak perlindungan kehamilan.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Selain mempunyai hak, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban, Sebagai berikut:²⁰

- 1) Kewajiban ketaatan, dalam hal ini berarti karyawan harus menerima konsekuensi dan mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan.
- 2) Kewajiban konfidensialitas, setiap karyawan harus menjaga semua data penting yang mereka peroleh selama bekerja di perusahaan tersebut.

²⁰Noer Sida, "*Hak Dan Kewajiban Karyawan Pada Perusahaan Yang Perlu Dipenuhi*", 28 Juli 2022, <https://blog.justika.com/ketenagakerjaan/hak-dan-kewajiban-karyawan/>, (15 Juli 2023).

- 3) Kewajiban loyalitas, mengenai loyalitas yang mana tenaga kerja perlu mendukung visi dan misi perusahaan dan juga memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan tersebut.
- 4) Kewajiban membayar denda atau ganti rugi, karyawan harus bertanggung jawab atas kejadian yang terjadi selama mereka bekerja untuk suatu perusahaan, baik secara sengaja atau karena kelalaian.

2. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²¹ Ada beberapa hak-hak pemberi kerja yang akan diuraikan sebagai berikut:²²

- a. Hak atas konfidensialitas, Untuk mempertahankan keunggulan persaingan, seorang pengusaha berhak menjaga kerahasiaan bisnisnya
- b. Hak atas loyalitas pegawai, Seorang pengusaha berhak atas loyalitas karyawannya karena seorang pekerja yang tidak amanah di tempat kerja dapat merugikan semua orang di tempat kerja
- c. Hak Untuk Membuat Tata Tertib, dalam tata tertib ini nantinya akan berisi kumpulan aturan yang mencakup hak, kewajiban, dan syarat yang harus diikuti oleh setiap orang yang terlibat di dalamnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

²¹Republika Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Ayat 4, https://kemenperin.co.id/kompetensi/UU_13_2003.Pdf.

²²Sugi Priharto, “*Hak Dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU Ketenagakerjaan*”, 10 Oktober 2022, <https://gajihub.com/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan/>, (15 Juli 2023).

Selain pemberi kerja mempunyai hak, ada pula kewajibannya, sebagai berikut:²³

- a. Bertindak sebagai pengusaha yang baik, meskipun kewajiban ini tidak diatur dalam perjanjian kerja, pengusaha harus bertindak sebagai pengusaha yang baik
- b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan, pemberi kerja atau pengusaha harus mengatur pekerjaan agar pekerja dapat menerima cuti atau cuti secara teratur sehingga produksi perusahaan tidak terganggu
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, pengusaha harus menyediakan perawatan dan pengobatan jika pekerja atau buruh yang pekerjaannya mengalami sakit atau kecelakaan saat bekerja .
- d. Kewajiban membayar upah, kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja adalah membayar upah karyawan tepat waktu.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada sewa-menyewa (*al- ijarah*), yaitu *al-ijarah a'mal* dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa manusia untuk melakukan pekerjaan. Prinsip utama perjanjian kerja didalam Islam adalah keadilan dan keadilan adalah dasar perjanjian kerja Islam. Keadilan yang dimaksud di sini adalah memberikan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh. Dalam Islam, tidak boleh seorang pekerja bekerja dan mengeluarkan keringatnya sementara mereka tidak menerima kompensasi.²⁴

²³Djumadi, *Hukum perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008), 14.

²⁴Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafa, Hukum, Politik Dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1992), 191.

Mengenai isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Untuk melakukan akad sewa-menyewa jasa maka yang harus dilakukan yaitu melaksanakan suatu proses akad *ijarah* kemudian dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh.²⁵ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁶ Adapun hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja, sebagai berikut:²⁷

- a. Ketentuan kerja, *ijarah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang tidak jelas hukumnya adalah *fasid* (rusak) dan waktunya harus ditentukan seperti harian, bulanan dan tahunan.
- b. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Didalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang *ajir* (pekerja/karyawan).
- c. Waktu kerja, dalam transaksi *ijarah*, waktu kerja harus disebutkan, yang dibatasi oleh waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir* (karyawan).

²⁵Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press,1997), 403.

²⁶Republika Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakejaan*, Pasal 55, https://kemenperin.co.id/kompetensi/Uu_13_2003.Pdf.

²⁷Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), 802.

- d. Gaji kerja, upah atas pekerjaan harus jelas, dengan bukti dan karakteristik yang bisa menghindari ketidakjelasan. Transaksi *ijarah* dapat diberikan secara tunai atau tidak, tetapi syaratnya harus jelas.

4. Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiel (Pasal 52, 55, 58, 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara materiel perjanjian kerja dibuat atas dasar:²⁸

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Sedangkan dalam perjanjian kerja akad *ijarah* harus memenuhi rukun dan syaratnya. Rukun sewa menyewa (*Ijarah*) menurut Hanafiah, yaitu *ijab* (ungkapan menyewakan) dan *qabul* (persetujuan terhadap sewa-menyewa). Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* itu ada empat yaitu:²⁹

²⁸Harahap, *Pengantar*, 69.

²⁹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 231.

- a. *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa).
- b. *Shighat*, yaitu ijab dan qabul.
- c. *Ujrah* (uang sewa atau upah)
- d. Manfaat, jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

Selain rukun *ijarah*, terdapat pula syaratnya yang harus dipenuhi, yaitu sebagai berikut:³⁰

- a. Baligh, berakal cerdas, memiliki kecakapan untuk melakukan *tasharruf* atau mengendalikan harta. Tidak sah akad *ijarah* dilakukan apa bila pihak penyewa adalah anak di bawah umur dan mengalami gangguan jiwa.
- b. Pihak yang berakad memiliki kekuasaan untuk melaksanakan akad, di mana penyewa memiliki kemampuan membayar sewa dan pihak yang menyewakan berhak menyewakan objek sewa.
- c. Adanya saling rela. Tidak sah akad sewa yang dipaksakan.
- d. Kedua belah pihak mengetahui manfaat barang yang disewa dan untuk apa disewakan.
- e. Imbalan sewa atau upah harus jelas, tertentu, dan bernilai.

5. Asas-Asas Dalam Membuat Perjanjian

Dalam membuat suatu perjanjian setidaknya terdapat asas-asas dalam kontrak syariah yaitu sebagai berikut:³¹

- a. Asas *tauhid*, setiap tingkah laku dan perbuatan manusia tidak akan luput dari ketentuan Allah

³⁰Ilham Fikriansyah, "Memahami Ijarah Dari Pengertian, Jenis, Rukun, Dan Syaratnya", 2022, <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6356157/memahami-ijarah-dari-pengertian-jenis-rukun-dan-syaratnya>, (24 September 2023).

³¹Rahmani Timorita Yuliant, "Asas-Asas Perjanjian (Akad) Dalam Hukum Kontrak Syari'ah", *Ekonomi Islam* 2 No.1 (2008): 97-102.

- b. Asas kebolehan (*Mabda al-Ibahah*), asas ini merujuk kepada kaidah fiqhiyah yang artinya, "Pada dasarnya segala sesuatu itu dibolehkan sampai terdapat dalil yang melarang".
- c. Asas keadilan (*Al 'Adalah*), dalam asas ini para pihak yang melakukan kontrak dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya.
- d. Asas persamaan atau kesetaraan, dalam melakukan kontrak para pihak menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan. Tidak diperbolehkan terdapat kezaliman yang dilakukan dalam kontrak tersebut.
- e. Asas kejujuran dan kebenaran (*Ash Shidiq*), jika kejujuran ini tidak diterapkan dalam kontrak, maka akan merusak legalitas kontrak dan menimbulkan perselisihan diantara para pihak.
- f. Asas tertulis (*Al Kitabah*), suatu perjanjian hendaknya dilakukan secara tertulis agar dapat dijadikan sebagai alat bukti apabila di kemudian hari terjadi persengketaan
- g. Asas iktikad baik (Asas Kepercayaan), asas ini dapat disimpulkan dari pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang berbunyi, "Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik"
- h. Asas kemanfaatan dan kemaslahatan, asas ini mengandung pengertian bahwa semua bentuk perjanjian yang dilakukan harus mendatangkan kemanfaatan dan kemaslahatan baik bagi para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian maupun bagi masyarakat sekitar.
- i. Asas konsensualisme atau asas kerelaan (*mabda' ar-rada'iyah*), bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar suka sama suka atau kerelaan antara

masing-masing pihak tidak diperbolehkan ada tekanan, paksaan, penipuan, dan *mis-statement*.

- j. Asas kebebasan berkontrak (*mabda' hurriyah at-ta'aqud*), Islam memberikan kebebasan kepada para pihak untuk melakukan suatu perikatan.
- k. Asas Perjanjian Itu Mengikat, bahwa setiap orang yang melakukan perjanjian terikat kepada isi perjanjian yang telah disepakati bersama pihak lain dalam perjanjian.
- l. Asas Keseimbangan Prestasi, yang dimaksudkan dengan asas ini adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian.

6. Konsep Keadilan

Adil menurut Kamus besar bahasa Indonesia adalah tidak berat sebelah, tidak memihak.³² Adil menurut Islam merupakan standar paling penting dalam hal perekonomian. Seperti dalam pemberian imbalan jasa kepada para pekerja. Semua sistem ekonomi mempunyai tujuan yang sama yaitu menciptakan sistem perekonomian yang adil. Namun, tidak semua sistem tersebut mampu dan secara konsisten menciptakan sistem yang adil. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. An-nisa/4: 29, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu

³²Meity Taqdir Qodratillah, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011), 4

membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.³³

Tujuan dasar dari upah yang adil (sepadan) adalah untuk mencegah pemberi kerja dan pekerja saling mengeksploitasi dalam transaksi bisnis. Artinya pemberi kerja tidak boleh menyalahgunakan posisinya sebagai pemilik bisnis atau untuk mempekerjakan karyawannya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktifitas kerja, kebutuhan pekerja, dan kemampuan perusahaan.³⁴

Pandangan Islam, upah bukan hanya suatu konsensi, akan tetapi merupakan hak asasi bagi pekerja yang dalam penetapannya harus memenuhi tiga asas, yaitu asas keadilan, asas kebajikan, asas kelayakan. Sebagai berikut:³⁵

- a. Asas keadilan menuntut agar upah buruh atau pekerja dibayar secara seimbang atas jasa-jasa yang telah diberikan oleh buruh atau pekerja.
- b. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh atau pekerja dapat hidup layak, tidak berdasarkan tingkat ekonomi semata saja.
- c. Asas kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian agar para pemilik pekerjaan dapat menghargai jasa para pekerjanya.

³³Nahdatul Ulama, “*Surat An-Nisa’ Ayat 29: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap*”, Quran NU Online, <https://quran.nu.or.id/an-nisa/29>, (6 februari 2024)

³⁴M. Ghufroon, “Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia”, *Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam* 1, No. 2 (2011): 124.

³⁵Akhmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, (Bandung: Mizan, 1996), 191

Sedangkan secara umum prinsip material dalam keadilan memuat dasar penilaian untuk menyatakan keadilan itu sudah terwujud, dan prinsip tersebut sebagai berikut:³⁶

- a. Kepada setiap orang diberikan hak yang sama, hal ini sebagaimana terdapat pada prinsip formal keadilan distributif. Dalam konteks ini, keadilan terwujud jika terhadap orang yang sama diberikan hak yang sama.
- b. Kepada setiap orang diberikan sesuai dengan haknya, dalam hal ini berarti bahwa keadilan hanya dapat diwujudkan jika kepada setiap orang yang memiliki hak diberikan haknya sesuai dengan jumlah haknya dan sesuai dengan waktu pemenuhannya.
- c. Kepada setiap orang diberikan sesuai dengan usaha individualnya, dalam hal ini berkaitan dengan waktu dan tujuan tertentu. Ini seperti halnya dalam hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai upah lembur yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang diperkejakan lembur.
- d. Kepada setiap orang diberikan sesuai dengan kontribusinya kepada masyarakat, membedakan seseorang berdasarkan kontribusinya, ini dibenarkan dalam pandangan keadilan distributif melalui prinsip material, sehingga hal tersebut bukan berarti bentuk ketidakadilan.
- e. Kepada setiap orang diberikan sesuai jasanya, dalam hal ini seseorang diberikan perlakuan yang berbeda dengan orang lain lantaran mengingat jasanya yang berbeda dengan jasa yang diberikan oleh pihak atau orang lain.

³⁶Enny Agustina, *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*, (Cet. I; Depok: Rajawali Pers, 2019), 199-201.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Kerangka pemikiran memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya, kerangka pemikiran penelitian diawali dengan munculnya suatu fenomena.³⁷

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah dan kajian teoritis dalam penelitian ini, secara garis besar peneliti akan menjabarkan dalam bentuk kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini, pada kerangka pemikiran tersebut diawali dengan adanya fenomena yang terjadi yaitu terkait hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi. Secara *das sollen* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sedangkan secara *das sein* atau kenyataan yang terjadi dilapangan bahwa pekerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu yang menjadi *model* tidak dibayarkan upahnya sesuai dengan jasanya, pengaturan upah kerja lembur yang belum maksimal dan persoalan jam kerja. Hal inilah yang akan menimbulkan kekhawatiran terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dan diskriminasi terhadap nilai keadilan.

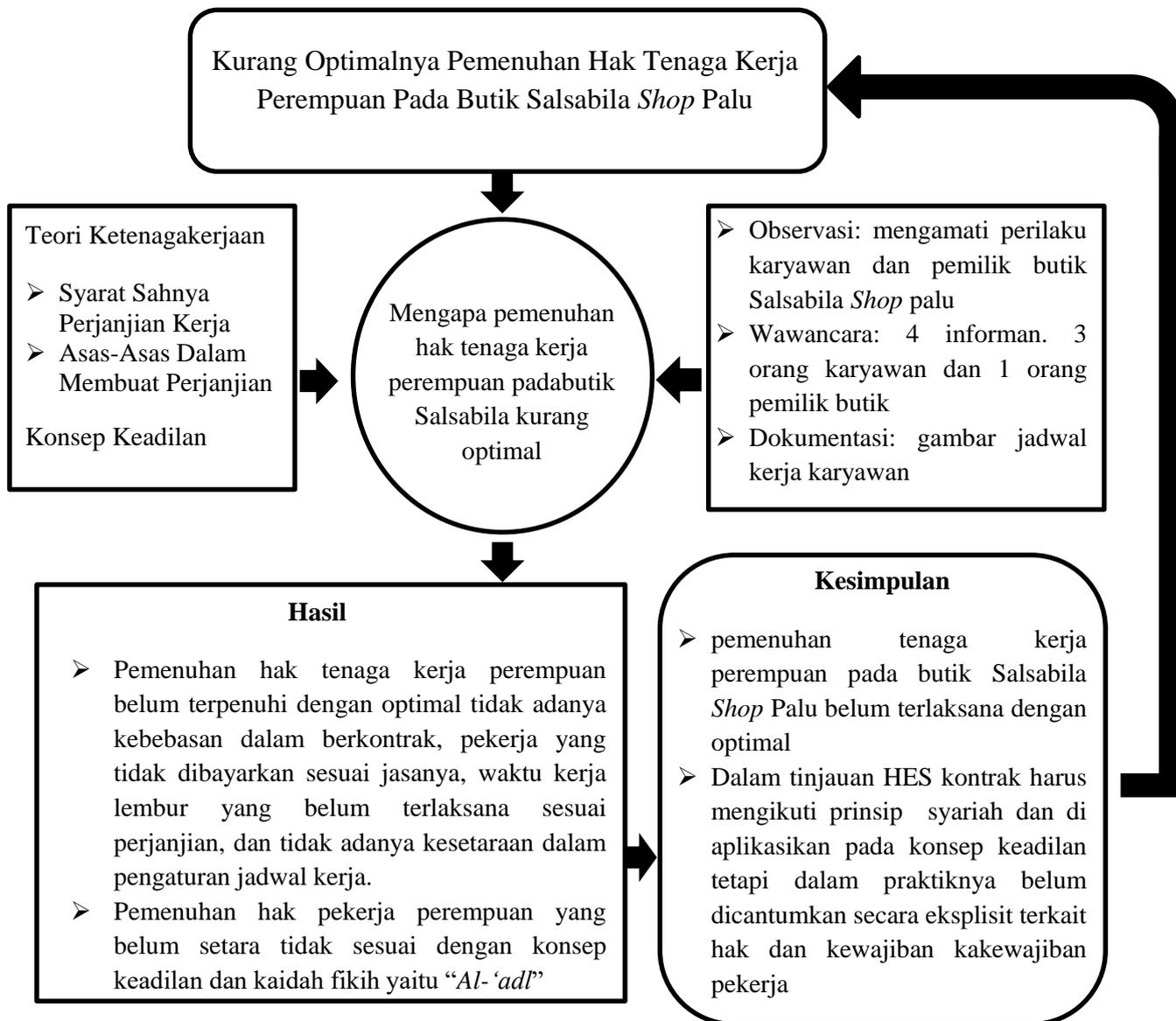
Untuk itu dibutuhkan suatu penelitian untuk mengukur sejauh mana penerapan regulasi dan kepatuhan masyarakat dalam mewujudkan efektivitas peraturan tersebut. Dari fenomena tersebut sehingga pertanyaan yang akan diangkat pada rumusan masalah yaitu bagaimanakah pemenuhan hak tenaga kerja

³⁷Riduawan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2009), 33.

perempuan pada butik *Salsabila Shop* Palu dan bagaimakah tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan pada butik *Salsabila Shop* Palu.

Teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori ketenagakerjaan dan konsep keadilan dari pemikiran Enny Agustina. Peneliti menggunakan pemikiran Enny Agustina pada prinsip material dalam keadilan yang memuat dasar penilaian untuk menyatakan adil. Dalam prinsip tersebut salah satunya menyatakan kepada setiap orang diberikan sesuai jasanya. Hal ini sejalan dengan permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti yaitu mengenai pemenuhan hak tenaga kerja perempuan. Tentunya peneliti tidak hanya mengambil prinsip tersebut tetapi memperkuat dengan melakukan analisis mendalam terkait unsur dalam teori ketenagakerjaan dan konsep keadilan.

Selanjutnya peneliti mengumpulkan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dapat memberikan informasi yang akurat dan memberikan gambaran yang realistis mengenai perilaku atau suatu objek yang akan diamati. Wawancara dilakukan guna untuk memperoleh informasi secara langsung tentang situasi dan kondisi dari objek penelitian. Teknik yang terakhir untuk memperoleh data yaitu dokumentasi yang merupakan suatu cara untuk memperoleh data atau informasi dalam bentuk gambar yang dapat mendukung penelitian. Kemudian peneliti akan melakukan analisis pada data yang telah diperoleh menggunakan teori ketenagakerjaan dan konsep keadilan sehingga itulah yang akan menjadi hasil dari penelitian. Selanjutnya rangkaian dalam tahapan penelitian ini akan disimpulkan, yang mana dari kesimpulan itulah yang akan menjawab fenomena yang terjadi.

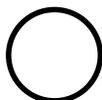


Bagan 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:



= Simbol Titik Terminal (*Terminal Point*) menunjukkan permulaan (*start*) atau akhiran (*stop*) dari suatu proses



= *Connector*, menunjukkan proses berdasarkan kondisi yang ada



= Simbol Proses (*Processing Symbol*) menunjukkan kegiatan yang dilakukan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Disain Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan peneliti sebagai instrumen kunci untuk mempelajari kondisi objek alamiah. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dipengaruhi oleh apa yang terjadi di lapangan bukan hanya pada teori. Oleh karena itu analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dapat dikonstruksikan menjadi teori.³⁸ Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kualitatif.

Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang fokus pada identifikasi hukum dan efektivitas hukum. Penelitian ini fokus pada norma hukum masyarakat dengan tujuan menentukan apakah aturan atau materi hukum yang berlaku efektif atau tidak.³⁹ Dalam hal ini yang menjadi *locus* penelitian di lapangan berada di butik Salsabila *Shop* Palu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian interdisipliner, yaitu pendekatan yang menggabungkan hukum ekonomi syariah dan hukum positif. Darisisi hukum positif, peneliti menggunakan *Statute Approach* yaitu suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu suatu pendekatan yang mempelajari pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang akan melahirkan pengertian, konsep dan asas-

³⁸Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2005), 1-3

³⁹Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Untuk Menganalisis Permasalahan Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan* 7, No.1 (2020): 28

asas hukum yang relevan dengan ketenagakerjaan. Dari sisi hukum ekonomi syariah, peneliti menggali ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang relevan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam lokasi penelitian perlu dikemukakan tempat di mana situasi sosial tersebut diteliti. Misalnya di sekolah, perusahaan, lembaga pemerintah, jalan, rumah dan lain-lain.⁴⁰ Yang menandakan lokasi penelitian harus dilakukan pada tempat dilakukan penelitian sesuai dengan judul dan permasalahan yang diangkat.

Lokasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu di kota Palu, peneliti memilih lokasi tersebut karena lokasi itu strategis untuk diteliti dan juga didasari oleh adanya suatu hal yang menarik dan keterkaitan topik yang diangkat dalam penelitian. Adapun lokasi yang akan menjadi tempat berlangsungnya penelitian ini yaitu di Jl. MH. Thamrin No.15, Besusu Tengah, Kec. Palu Tim., Kota Palu, Sulawesi Tengah (94111).

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, dalam penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berpartisipatif oleh peneliti. Karena sebagai pengamat, peneliti berpartisipatif dalam kehidupan sehari-hari subjeknya pada setiap situasi yang diinginkannya untuk dapat dipahaminya.⁴¹ Karena peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.

Untuk penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan sangat penting. Peneliti harus terlibat dalam kehidupan orang yang diteliti sampai pada tingkat

⁴⁰Sugiyono, *Memahami*, 145.

⁴¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. XX; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004). 163.

keterbukaan antara keduanya karena mereka adalah alat penting untuk mengumpulkan data dan mengungkapkan makna.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari yang diharapkan. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu sumber primer, sumber sekunder dan sumber data tersier dengan uraian sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan berdasarkan dari responden dan narasumber. Pengumpulan data di lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara wawancara.⁴² Dengan melakukan pengamatan, wawancara dengan narasumber yang sekaligus menjadi informan utama meliputi pemberi kerja/pemilik usaha dari butik Salsabila *Shop* Palu dan tiga karyawan yang ada pada butik Salsabila *Shop* Palu. Adapun data yang dicari adalah data yang berkaitan dengan implementasi mengenai tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dengan konsep keadilan.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum empiris, data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Seperti dokumen-dokumen Pribadi, data arsip, data resmi pada instansi pemerintah, dan data yang dipublikasikan.⁴³ Sumber data sekunder disini sebagai pelengkap yang didapatkan dari dokumen-dokumen, berbagai

⁴²Ibid., 28.

⁴³Ibid., 26.

literatur, dan sebagainya seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, buku-buku terkait lainnya.

3. Sumber Data Tersier

Bahan tersier yaitu hal-hal yang mendukung sumber data primer dan sekunder, seperti kamus, kamus bahasa Indonesia lengkap, ensiklopedia dan sebagainya.⁴⁴

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data merupakan hal yang utama untuk mendapatkan data yang akurat. Adapun tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data dan pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam observasi peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya.⁴⁵

Dengan observasi ini, maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Pada tahap ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti, maka peneliti melakukan penjelajah umum, dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan.

⁴⁴Adi Susilo Jahja, “*Sumber Acuan Primer, Sekunder Dan Tersier*”, 2021, Perbanas Institute, <https://dosen.perbanas.id/sumber-acuan-primer-sekunder-dan-tersier/>, (17 September 2023).

⁴⁵Sugiyono, *Memahami*, 64.

Semua data direkam, dicatat, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan.⁴⁶ Jadi dalam penelitian ini observasi digunakan untuk mendapatkan data tentang butik Salsabila *Shop* Palu.

2. Wawancara.

Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi di lapangan (lokasi). Instrumen yang digunakan untuk melakukan wawancara yakni pedoman wawancara yang telah disiapkan oleh peneliti.

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif. Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu seperti alat perekam suara dan gambar.⁴⁷

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara tertutup dan wawancara menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Jadi, dalam wawancara ini informannya adalah pemberi kerja/pemilik butik dan tiga karyawan yang ada pada butik Salsabila *Shop* Palu karena mereka narasumber yang bersedia untuk membantu dan memberikan keterangan demi kelancaran penelitian ini.

⁴⁶Ibid., 69.

⁴⁷Ibid., 73.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti juga mengumpulkan data dengan cara dokumentasi. Metode ini digunakan sebagai pelengkap metode-metode sebelumnya yaitu observasi dan wawancara⁴⁸. Dokumentasi data mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan dilakukan pada saat observasi dan wawancara yang bertempat pada butik *Salsabila Shop* Palu. Dokumen tersebut berupa gambar. Metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan berupa gambar jadwal kerja karyawan butik *Salsabila Shop* Palu.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan, tahap ini merupakan tahap yang sangat penting dan menentukan, untuk kepentingan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam konsepsi penelitian deskriptif kualitatif, peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya kemudian digambarkan atau dilukiskan apa adanya.

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai selesai, hingga menghasilkan data jenuh. Proses analisis ini meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.⁴⁹ Berikut adalah penjelasan tentang metode yang digunakan untuk menganalisis data:

⁴⁸Rica Nanda Supriatna, *Pelestarian Kesenian Gembyung Di Padepokan Dangieng Dongdo Kabupaten Subang*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2020), 17

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2021), 132-133

1. Reduksi Data

Diperlukan catatan yang teliti dan rinci karena banyaknya data yang diperoleh dari lapangan. Seperti yang telah disebutkan jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit seiring dengan waktu yang dihabiskan peneliti dilapangan. Oleh karena itu analisis data harus segera dilakukan melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁵⁰ Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Data dalam penelitian kualitatif dapat disajikan dalam bentuk bagan, penjelasan singkat, hubungan antar kategori dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif, teks naratif adalah cara yang paling umum untuk menyajikan data.⁵¹ Dengan penyajian data, akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipelajari.

3. Verifikasi Data

Kesimpulan awal yang dibuat hanyalah sementara dan akan berubah ketika ditemukan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan yang dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke

⁵⁰Ibid., 134 -135.

⁵¹Ibid., 137.

lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.⁵²

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.⁵³

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data (sumber). Dalam hal ini peneliti berupaya untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber, yang berkaitan dengan implementasi perjanjian kerja dan pemberian upah. Peneliti bermaksud menguji data yang diperoleh dari satu sumber untuk dibandingkan dengan data dari sumber lain. Serta triangulasi Teknik, dengan membandingkan data dari sumber yang sama dengan

⁵²Ibid., 141.

⁵³Moleong, *Metodologi*, 330.

menggunakan tiga pendekatan yang berbeda, kebenaran data dapat diuji dengan berbagai metode. Khususnya, metode observasi, prosedur wawancara, dan bahan pendukung informan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Usaha Butik Salsabila Shop Palu

Butik Salsabila *Shop* Palu merupakan toko yang bergerak dibidang *fashion* yang berdiri sejak tahun 2013. Butik ini didirikan oleh sepasang suami istri, yang menjadi *owner* butik yaitu ibu Yani dan yang menjadi *manager* dari butik yaitu bapak Fahri. Sepasang suami istri ini berinisiatif untuk membuka butik Salsabila *Shop* Palu untuk memenuhi kebutuhan pasar yang ada. Tidak hanya bergerak dibidang *fashion*, pasangan suami istri ini juga mempunyai usaha lain yang bergerak dibidang *fast food* seperti *Special Ramen* dan *Yellow Cat*.

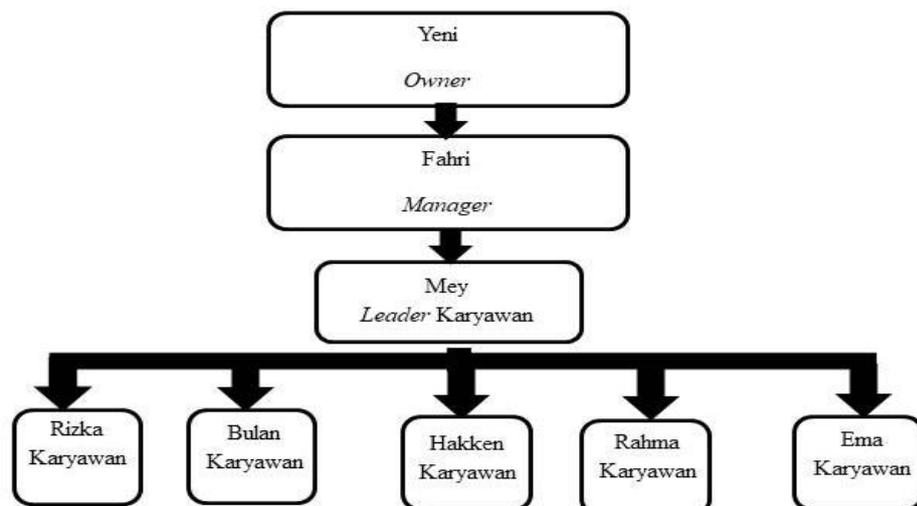
Butik ini terletak di Jalan MH Thamrin Nomor 15, Besusu Tengah, Kecamatan Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah yang berada disamping kiri restoran *special ramen*, di samping kanan toko NBFs dan berada di depan kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah. Butik Salsabila *Shop* Palu khusus menjual busana muslim yang modern dan berkualitas dengan menyediakan layanan yang efisien serta berbasis digital, sehingga membuat butik Salsabila *Shop* Palu gigih dalam membangun reputasi usahanya agar menjadi pilihan toko *fashion* yang andal, kredibel dan unggul di Kota Palu. Butik ini juga mengedepankan kenyamanan serta kemudahan bagi konsumen untuk belanja secara daring dengan memberikan platform yang sudah disediakan.



Gambar 4.1 Butik Salsabila *Shop* Palu

Sumber: Data primer, 2024

Sejak awal beroperasinya, butik Salsabila *Shop* Palu terus berusaha untuk mendengarkan masukan dari konsumen dan beradaptasi dengan kebutuhan serta preferensi lokal agar terus dapat meningkatkan layanan mereka. Butik Salsabila *Shop* Palu merupakan salah satu bentuk produk dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang dapat membuka lapangan pekerjaan yang awalnya dari 3 karyawan menjadi 6 karyawan. Berikut adalah Struktur Organisasi Butik Salsabila *Shop* Palu, yaitu:



Bagan 4. 1
Sturktur Organisasi Butik Salsabila *Shop* Palu

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berikut adalah tugas dari setiap bagian struktur tersebut yakni:

1. *Owner*, mengatur dan mengambil seluruh keputusan untuk memajukan butik, mengelola staf toko dan penjadwalan kerja serta mengelolah hubungan dengan pemasok.
2. *Manager*, mengembangkan strategi bisnis untuk meningkatkan jumlah pelanggan, penjualan, dan keuntungan serta memastikan bahwa setiap anggota tim berkinerja optimal.
3. *Leader Karyawan*, memantau, mengawasi, dan mengarahkan tim agar bekerja secara optimal.
4. *Karyawan*, Melayani konsumen, menjaga butik, dan mengadministrasikan laporan penjualan, membersihkan dan merapikan butik, mengatur penerimaan barang digudang.

Adapun pengelolaan pelayanan usaha butik Salsabila *Shop* Palu. Butik Salsabila *Shop* Palu mempunyai beberapa program usaha, yaitu:

1. Program akad cicil, ketika konsumen *mengkeep* atau memesan suatu barang yang tidak dibayar secara tunai. Barang tersebut akan diberikan sesuai dengan masa perjanjian yang telah disepakati ketika lunas. Program ini menjadi hal yang menarik untuk konsumen karena berbeda dengan akad cicil yang biasa terjadi yaitu harga yang dibayar saat cicilan tidak sama dengan beli tunai. Berbeda dengan butik Salsabila *Shop* Palu yang menawarkan akad cicil yang harga barangnya sama dengan harga ketika pembelian secara tunai.
2. *Request by order*, ketika konsumen ingin desain busana yang berbeda atau meminta agar busana yang sesuai dengan keinginan konsumen bisa dilakukan dengan *merequest by order* kemudian memberikan *down*

payment (DP) sebagai bukti tanda jadi. Akad ini sama dengan akad *istisna'* dalam ekonomi syariah.

3. *Cash On Delivery* (COD) yaitu sistem pembelian bayar ditempat yang juga ditawarkan oleh butik Salsabila *Shop* Palu agar mempermudah konsumen untuk melakukan pembelian.

Apabila barang yang terjual mengalami perubahan atau barangnya tidak sama lagi seperti perjanjian diawal maka pihak butik akan mengganti barang tersebut atau mengembalikan *down payment* (DP) dari konsumen. Selain itu, apabila konsumen mendapati kecacatan barang dalam pembelian, pihak butik Salsabila *Shop* Palu akan memberikan potongan harga terhadap barang yang dibeli atau mengganti dengan barang baru. Hal tersebut diperjelas oleh karyawan butik Salsabila *Shop* Palu yang mengatakan apabila ada keluhan konsumen, seperti kancing lepas dan lainnya, mereka akan menggantinya atau mereka akan mendapatkan diskon.⁵⁴

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu.

Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Pemenuhan Hak Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian dan dipersyaratkan secara tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perjanjian kerja harus memuat syarat materiil dan formil.

⁵⁴Rizka, karyawan butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 27 Desember 2023)

1) Syarat Materiil

Dalam hasil penelitian ini, peneliti melihat bahwa butik Salsabila *Shop* Palu telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian dengan fakta mereka mempunyai kontrak perjanjian kerja secara tertulis, dimana dalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan yang halal dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk memperjelas berikut adalah tabel perjanjian kerja berdasarkan syarat materiil pada butik Salsabila *Shop* Palu.

Tabel 4.1
Perjanjian Kerja Berdasarkan Syarat Materiil

No.	Syarat Materiil	Perjanjian kerja butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi/Tidak Terpenuhi
1.	Kesepakatan kedua belah pihak	Calon karyawan datang melamar kerja dan melakukan <i>interview</i> setelah proses <i>recruitment</i> selesai karyawan akan melakukan <i>teken</i> kontrak. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
2.	Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum	Karyawan yang bekerja pada butik Salsabila <i>Shop</i> Palu ada yang berusia 18-24 tahun. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
3.	Adanya pekerjaan yang diperjanjikan	Pekerjaan yang kami tawarkan di butik Salsabila <i>Shop</i> Palu dengan posisi sebagai karyawan. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
4.	Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-	Pekerjaan sebagai karyawan butik salsabila <i>shop</i> palu merupakan pekerjaan yang halal dan usaha <i>fashion</i> muslimah ini tidak bertentang dengan regulasi	Terpenuhi

	undangan yang berlaku	yang berlaku. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	
--	-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, peneliti berpendapat bahwa butik Salsabila *Shop* Palu telah memenuhi syarat materiil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam syarat materiil memuat sebagai berikut:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak, syarat tersebut sudah terpenuhi dengan ditandatanganinya kontrak kerja tersebut oleh kedua pihak.
- b) Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, syarat ini sudah terpenuhi dengan melihat umur karyawan yang bekerja pada butik Salsabila *Shop* Palu sudah 18 tahun bahkan ada yang umur 24 tahun yang dianggap mampu dan cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan sudah terpenuhi yaitu dengan posisi sebagai karyawan pada butik Salsabila *Shop* Palu.
- d) Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, syarat tersebut sudah terpenuhi karena butik Salsabila *Shop* Palu memberikan pekerjaan yang halal dan usaha tersebut tidak bertentangan dengan regulasi yang berlaku.

2) Syarat Formil

Selain dari syarat materiil dalam perjanjian kerja juga diatur syarat formilnya berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat formil menyoroti hal-hal yang harus dipenuhi dalam perjanjian antara lain, berikut hasil analisa peneliti berdasarkan praktik yang terjadi pada butik Salsabila *Shop* Palu yang akan digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2
Perjanjian Kerja Berdasarkan Syarat Formil

No	Syarat Formil	Perjanjian kerja butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi/Tidak Terpenuhi
1.	Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha	Dalam perjanjian kerja ada dicantumkan nama butik yaitu Salsabila <i>Shop</i> Palu yang berada di Jalan MH Thamrin nomor 15 dan usahanya menjual <i>fashion</i> muslimah. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
2.	Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh	Kontak kerja yang dibuat oleh butik Salsabila <i>Shop</i> Palu berisikan biodata para pihak. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
3.	Jabatan atau jenis pekerjaan	karyawan awalnya bekerja seperti biasanya sama dengan karyawan lainnya, tapi pada saat ada barang masuk ada tiga karyawan yang diajak buat foto-foto dan buat konten di sosial mediana Salsabila <i>Shop</i> Palu. Hanya bertiga, sedangkan karyawan lainnya bekerja seperti biasanya. Waktu itu ada yang jadi <i>modelnya</i> memang, tapi sekarang sudah tidak. Dalam <i>teken</i> kontrak, tidak ada dibahas tentang tambahan kerja menjadi <i>model</i> , gaji yang diperoleh sama semuanya tergantung hitungan masuk kerja dan tidak melanggar aturan, karena ada dendanya. Hal tersebut dijelaskan oleh karyawan butik	Tidak Terpenuhi

		Salsabila <i>Shop</i> Palu	
4.	Tempat pekerjaan	Tempat kerja karyawan berada didalam ruangan dan gudang di butik Salsabila <i>Shop</i> Palu. Hal tersebut dijelaskan oleh karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
5.	Besarnya upah dan cara pembayarannya	Upah karyawan sudah diberi tahu beserta upah lembur dan bonusnya didalam perjanjian kerja. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
6.	Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh	Selama 4 bulan berturut-turut salah satu karyawan selalu mendapatkan libur paling banyak di antara pekerja lainnya. Karyawan tersebut bertanya pada <i>owner</i> butik, apakah mereka melakukan kesalahan dalam bekerja, dan respon dari <i>owner</i> tersebut tidak ada kesalahan, hanya saja butik tidak lagi ramai makanya banyak yang libur. Tetapi sangat disayangkan dari pekerja yang lain hanya ada dua karyawan yang dapat libur banyak bahkan dalam satu minggu bisa sampai tiga kali. Jika alasannya butik lagi tidak ramai seharusnya bukan dua karyawan yang dikurangi jam kerjanya tetapi karyawan lain seharusnya juga mendapat hal yang sama. Karyawan tersebut juga tidak pernah mendapat jadwal lembur. Sebagian orang mungkin tidak ingin mendapatkan lembur tetapi bagi mereka lembur sangat penting karena dengan itu mereka bisa mendapatkan uang tambahan. Hal tersebut diterangkan oleh karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu.	Tidak Terpenuhi
7.	Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja	1 tahun, hal tersebut diterangkan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu bahwa setiap satu tahun mereka memperbaharui kontrak	Terepenuhi

		dengan memperpanjang atau tidak. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	
8.	Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat	kontrak kerja yang disediakan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu seperti kontrak pada umumnya yang termasuk didalamnya ada tempat dan tanggal pada saat tanda tangan. Hal tersebut disampaikan oleh manajer butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi
9.	Tanda tangan para pihak dalam perjanjian	setelah proses <i>recruitment</i> selesai karyawan akan melakukan <i>teken</i> kontrak. Hal tersebut disampaikan oleh karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, butik Salsabila *Shop* Palu sudah memenuhi beberapa syarat formil dalam perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 54 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam syarat formil memuat sebagai berikut:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, syarat tersebut termuat dalam kontrak perjanjian kerja yang dibuat oleh butik Salsabila *Shop* Palu.
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh, syarat ini diperjelas oleh pembukaan lowongan kerja yang dibutuhkan oleh butik Salsabila *Shop* Palu.
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan, menurut peneliti syarat ini belum terpenuhi karena masih ada pekerja yang bekerja diluar dari apa yang tertera dalam perjanjian.
- d) Tempat pekerjaan, syarat ini telah tercantum dalam perjanjian kerja.

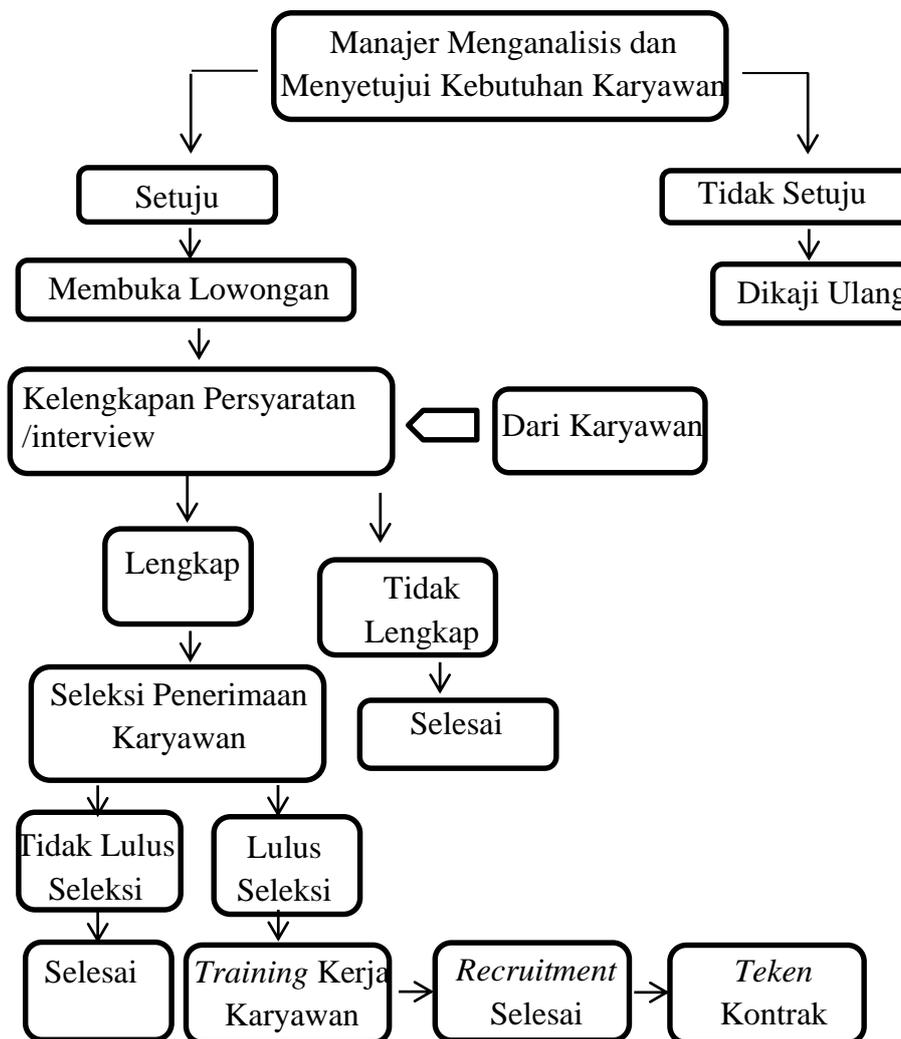
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya, besarnya upah dan cara pembayaran sudah ditegaskan dalam pembukaan lowongan kerja yang dibutuhkan oleh butik Salsabila *Shop* Palu.
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, menurut peneliti syarat ini belum terpenuhi karena masih ada hak pekerja belum terpenuhi seperti persoalan upah lembur.
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, butik Salsabila *Shop* Palu juga menerangkan mengenai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dalam kontrak kerja.
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, syarat ini juga dimuat dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh butik Salsabila *Shop* Palu.
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian, butik Salsabila *Shop* Palu mewajibkan para karyawan untuk tanda tangan kontak kerja.

Hal tersebut dipertegas oleh manajer butik Salsabila *Shop* palu bahwa kontrak kerja yang disediakan butik Salsabila *Shop* Palu seperti kontrak pada umumnya⁵⁵

Dalam hasil penelitian ini, peneliti menyoroti beberapa hak Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yaitu alur penerimaan karyawan butik Salsabila *Shop* Palu, kerja tambahan diluar kesepakatan, upah lembur dan keselamatan pekerja, pengaturan jam kerja, dan hak khusus pekerja perempuan.

Sebelum pekerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu selanjutnya disebut sebagai pekerja mendapatkan haknya, mereka menempuh alur penerimaan karyawan terlebih dahulu dengan mekanisme sebagai berikut:

⁵⁵Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 21 Januari 2024)



Bagan 4.2

Skema Alur Penerimaan Karyawan Pada Butik Salsabila Shop Palu.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dalam skema ini, dapat digambarkan bahwa manajer butik Salsabila Shop Palu melihat terlebih dahulu apakah mereka memerlukan pekerja kemudian mereka membuka lowongan pekerjaan, setelah itu pekerja menyiapkan persyaratan yang akan diseleksi oleh pihak pemberi kerja, jika

dalam seleksi dianggap lulus, karyawan akan melakukan *training* kerja setelah proses *recruitment* selesai karyawan akan melakukan *teken* kontrak.⁵⁶

Para karyawan tidak memiliki salinan perjanjian kerja yang telah di tanda tangani, perjanjian tersebut disimpan oleh pihak pemberi kerja. Hal ini diperjelas oleh manajer butik Salsabila *Shop* Palu bahwa mereka menerima karyawan melalui *teken* kontrak tidak dengan lisan saja dan mereka akan jelaskan isinya.⁵⁷

Salah satu karyawan butik Salsabila *Shop* Palu juga memberikan keterangan bahwa kontrak tidak ada mereka pegang, dan mereka juga tidak punya kesempatan untuk diskusikan isi perjanjian, kalau siap bekerja ya tanda tangan kalau tidak siap berarti tidak usah di tandatangani, dan mereka diberi kesempatan untuk membaca kontraknya terlebih dahulu.⁵⁸

Sebelum diterima menjadi karyawan, pekerja pada butik Salsabila *Shop* Palu diwajibkan untuk menandatangani perjanjian kerja yang telah disediakan oleh pihak manajer butik Salsabila *Shop* Palu. Perjanjian kerja tersebut berisi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Hal-hal yang dilarang dalam bekerja
 - a. Terlambat meski 1 menit
 - b. Tidak memakai seragam
 - c. Menggunakan *handphone*
-

⁵⁶Rizka, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 27 Desember 2023)

⁵⁷Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara pada tanggal 21 Januari 2024)

⁵⁸Rizka, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 27 Desember 2023)

Hal tersebut diterangkan oleh karyawan butik Salsabila *Shop* Palu bahwa:

Ketika kami bekerja harus dipatuh aturan butik seperti tidak boleh terlambat biar hanya semenit saja, harus pake atribut lengkap pakai seragam, papan nama dan tidak dibolehkan pakai *handphone* ditempat kerja.⁵⁹

2) Hal-hal yang diwajibkan dalam bekerja

- a. Melayani konsumen.
- b. Menjaga butik.
- c. Mengadministrasikan laporan penjualan.
- d. Membersihkan dan merapikan butik.
- e. Mengatur penerimaan barang digudang.

Hal tersebut diterangkan oleh karyawan butik Salsabila *Shop* Palu bahwa:

Kerja kami sesuai kontak melayani konsumen, menjaga butik, mengurus transaksi/kasir, membersihkan dan merapikan butik dan mengatur penerimaan barang digudang.⁶⁰

3) Hak pekerja

- a. Upah kerja
- b. Upah lembur
- c. Libur sekali seminggu
- d. Bonus

Hal tersebut diterangkan oleh manajer butik Salsabila *Shop* Palu bahwa karyawan mendapat gaji dan gaji lembur ketika mereka lembur, mereka juga akan mendapatkan bonus dari hasil penjualan, dan tentu mereka harus diberi libur seminggu sekali.⁶¹

⁵⁹Rizka, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

⁶⁰Rizka, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

⁶¹Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

4) Jam kerja

- a. *Shift* 1 (09.00 AM- 17.00 PM)
- b. *Shift* 2 (14.00 PM- 22.00 PM)

Hal tersebut diterangkan oleh manajer butik Salsabila *Shop* Palu bahwa mereka mengikuti aturan sehari 8 jam kerja karena itu sistem mereka pershift. *Shift* pertama jam 9 pagi- jam 5 sore, *shift* kedua dari jam 2 siang-10 malam.⁶²

5) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Satu tahun, hal tersebut diterangkan oleh manajer butik Salsabila *Shop* Palu bahwa setiap satu tahun mereka memperbaharui kontrak dengan memperpanjang atau tidak.⁶³

6) Sanksi

- a. Denda
- b. Ganti Rugi
- c. Pemotongan upah
- d. Dikeluarkan dari tempat kerja

Hal tersebut diterangkan oleh karyawan butik Salsabila *Shop* Palu bahwa:

Ketika kami bekerja kami harus mengikuti aturan butik kalau melanggar itu kami didenda atau upah dipotong. Jadi kasir juga harus teliti pas *closing* karna kalau salah yang jadi kasir harus ganti rugi sesuai hitungan transaksi. Kalau sudah pelanggaran berat atau sudah ditegur berkali-kali biasanya langsung dikeluarkan dari tempat kerja.⁶⁴

Hasil penelitian, peneliti melihat bahwa tenaga kerja pada butik Salsabila *Shop* Palu diupah berdasarkan masuk tidaknya karyawan sesuai

⁶²Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

⁶³Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

⁶⁴Rizka, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

*shift*nya. Hal ini diperjelas oleh salah satu karyawan pada butik Salsabila *Shop* Palu bahwa mereka dibayar sesuai *shift* apakah mereka masuk atau tidak, kalau mereka tidak masuk upah tidak dibayarkan sesuai hari itu.⁶⁵

Kemudian peneliti mendapati pekerjaan tambahan karyawan yaitu sebagai *model* atas barang-barang yang akan dijual tetapi tidak diberikan upah tambahan. Karyawan tersebut melakukan sesi pemotretan dan pembuatan konten pada laman sosial media butik Salsabila *Shop* Palu. Karyawan yang menjadi *model* dipilih oleh *owner* butik secara langsung. *Model* yang selalu digunakan dalam pemotretan dan pembuatan konten tersebut sekitar tiga orang. Ini menjadikan pemerataan kinerja karyawan tidak sama akibatnya, tindakan tersebut berpotensi mempengaruhi adanya *job* tambahan terhadap kerja mereka. Hal tersebut tidak dimuat dalam kontrak kerja yang telah disepakati.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang menjadi *model* dari butik Salsabila *Shop* Palu.

Saya sebagai karyawan awalnya bekerja seperti biasanya sama dengan pegawai lainnya, tapi pada saat ada barang masuk saya menjadi salah satu dari tiga karyawan yang diajak buat foto-foto dan buat konten di sosial medianya Salsabila *Shop* Palu. Hanya kami bertiga, karyawan lainnya bekerja seperti biasanya. Waktu itu ada yang jadi *model*nya memang, tapi sekarang sudah tidak. Dalam *Teken* kontrak, tidak ada dibahas tentang tambahan kerja menjadi *model*, gaji kami sama semuanya tergantung hitungan masuk kerja dan tidak melanggar aturan, karena ada dendanya.⁶⁶

Hal ini juga disampaikan oleh manajer dari Salsabila *Shop* Palu bahwa mereka menggunakan internal untuk menjadi *model*nya.⁶⁷

Dari hasil wawancara ini, peneliti berpendapat bahwa karyawan pada butik Salsabila *Shop* Palu bekerja dengan tugas-tugas diluar tugasnya sebagai

⁶⁵Rizka, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 2 Maret 2024)

⁶⁶Bulan, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 21 Januari 2024)

⁶⁷Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 21 Januari 2024)

karyawan, karena *model* tersebut sebagai pekerjaan tambahan. Sebelumnya, butik Salsabila *Shop* Palu mempunyai *model* tersendiri untuk memamerkan busananya, tetapi seiring dengan datangnya karyawan-karyawan baru yang dianggap bisa dijadikan *model* dalam memamerkan busana.



Gambar 4.2 Pemotretan *Model* Butik Salsabila *Shop* Palu

Sumber: Data primer, 2024

Dalam hasil penelitian ini, karyawan didapati tengah pulang kerja sekitar pukul 24.00 WITA. Karyawan tersebut mendapatkan jadwal lembur oleh butik Salsabila *Shop* palu. Pengaturan mengenai jadwal lembur karyawan tersebut dibuat oleh *owner* butik Salsabila *Shop* Palu dengan diberikannya *benefit* upah lembur.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang mengalami kerja lembur pada butik Salsabila *shop* Palu.

Waktu saya kerja lembur itu dimulai dari *shift* pagi sampai *shift* malam. *Shift* pagi dimulai dari pukul 09.00 WITA hingga pukul 17.00 WITA

sedangkan *shift* malam dimulai dari pukul 14.00 WITA hingga pukul 22.00 WITA. Jadi jam kerja kalau lembur mulai dari jam 09.00 WITA sampai dengan jam 22.00 WITA saja, tetapi beberapa kali kami sampai tengah malam pulang, mungkin sekitar pukul 24.00 WITA. Gaji lembur tetap dibayarkan. Kalau karyawan dapat *shift* lembur, biasanya yang buat lama pulang malam itu hitung *closing*, walaupun bukan kasir kami harus sama-sama semua pulang dari tempat kerja kecuali ada hal yang mendesak dan juga biasanya karena ada barang baru jadi lama pulang. *Shift* lembur dengan *shift* malam pulang sama-sama, kalau misalnya pulang di atas pukul 22.00 WITA atau pukul 24.00 WITA semuanya tetap sama-sama pulang.⁶⁸

Berkaitan dengan hal di atas, manajer butik Salsabila *Shop* Palu menerangkan bahwa tim mereka atau karyawan mereka bekerja 8 jam sehari, karyawan yang lembur itu sudah dijadwalkan dari *shift* pagi sampai malam. Pengecualian bulan Ramadan *shift* malam biasa akan mendapat lembur satu sampai dua jam.⁶⁹

Kemudian peneliti melihat bahwa praktik kerja yang terjadi di lapangan bahwa butik Salsabila *Shop* Palu mempekerjakan karyawan dengan 8 jam kerja sehari dan dibagi berdasarkan *shift* kerjanya. *Shift* kerja diatur langsung oleh *owner* dari butik Salsabila *Shop* Palu sendiri yang disebar di grup aplikasi *WhatsApp* karyawan.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang mengalami masalah dalam jadwal kerjanya.

Selama 4 bulan berturut-turut saya dan satu karyawan lagi, selalu mendapatkan libur paling banyak di antara pekerja lainnya. Saya sudah tanya dengan *owner* kami, apakah kami melakukan kesalahan dalam bekerja, dan respon dari *owner* tidak ada kesalahan. Hanya saja butik tidak lagi ramai makanya banyak yang libur. Tetapi sangat disayangkan

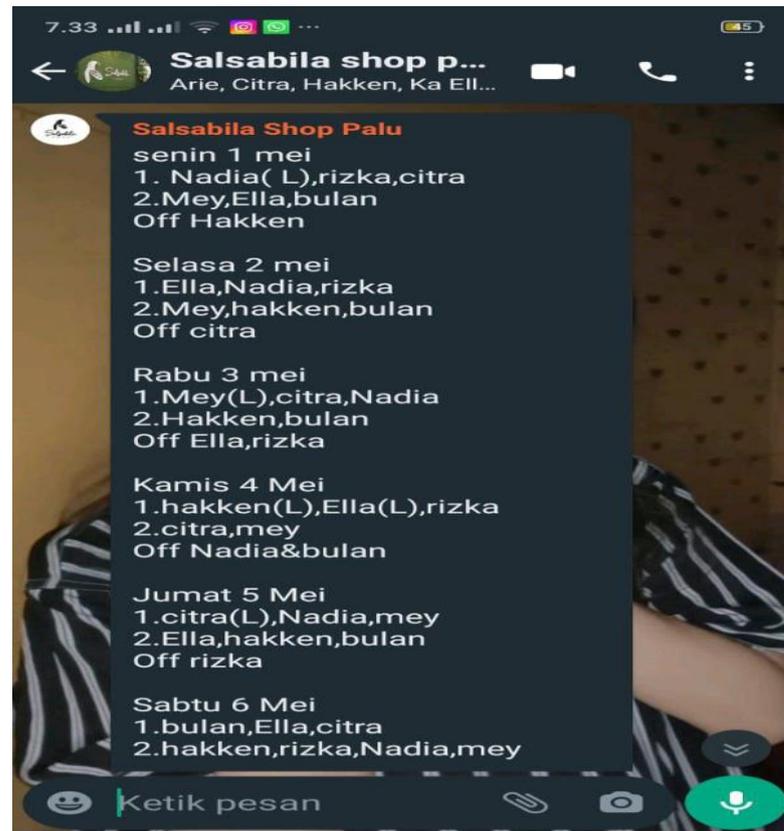
⁶⁸Ema, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 18 Desember 2023)

⁶⁹Fahri, Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 21 Januari 2024)

dari pekerja yang lain hanya kami berdua yang dapat libur banyak bahkan dalam satu minggu bisa sampai tiga kali. Jika alasannya butik lagi tidak ramai seharusnya bukan dua karyawan yang dikurangi jam kerjanya tetapi karyawan lain seharusnya juga mendapat hal yang sama. Padahal posisi saya, saya itu merupakan salah satu dari karyawan lama dibanding beberapa karyawan lainnya. Saya juga tidak pernah mendapat jadwal lembur. Sebagian orang mungkin tidak ingin mendapatkan lembur tetapi bagi kami lembur sangat penting karena dengan itu kami bisa mendapatkan uang tambahan karena jujur gaji saja bagi saya kurang apalagi jadwal kerja saya dikurangi, pada saat itu saya hanya memikirkan bagaimana cicilan saya harus dilunasi.⁷⁰

Berdasarkan regulasi ketenagakerjaan waktu kerja berlangsung 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu untuk enam hari kerja dalam seminggu atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk lima hari kerja dalam seminggu. Tetapi perusahaan berhak menentukan dan mengatur jam kerja karyawannya. Pada praktik yang dilakukan oleh butik *Salsabila Shop* Palu telah mengenai jam kerja *pershift* untuk karyawannya telah mengikuti ketentuan regulasi yaitu 8 jam kerja dalam sehari kerja.

⁷⁰Rizka, Karyawan Butik *Salsabila Shop* Palu, (wawancara tanggal 27 Desember 2023)



Gambar 4.3 Jadwal Kerja Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu Pada Bulan Mei 2023

Sumber: Data primer, 2024



Gambar 4.4 Jadwal Kerja Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu Pada Bulan Juni 2023

Sumber: Data primer, 2024

Tabel 4.3
Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan Pada Butik Salsabila *Shop* Palu

No	Hak Tenaga Kerja Perempuan	Perjanjian kerja butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi/Tidak Terpenuhi
1.	Cuti haid	Salah satu karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu menjelaskan bahwa mereka tidak namaya cuti haid jika tidak masuk kerja maka mereka tidak mendapatkan gaji.	Tidak Terpenuhi
2.	Cuti hamil	Belum ada karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu yang menikah atau hamil. Hal tersebut dijelaskan oleh karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu. Usaha tersebut masih berbentuk UMKM yang belum mampu untuk memberikan hal yang lebih terkait hak tersebut.	-
3.	Biaya melahirkan		
4.	Cuti keguguran		
5.	Menyusui		
6.	Hak perlindungan kehamilan		
7.	Memperoleh perlakuan khusus yaitu pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00	Ketika lembur mereka hanya diberikan upah tambahan, belum ada jaminan fasilitas antar jemput untuk pekerja perempuan yang pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Hal tersebut dijelaskan oleh karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Tidak Terpenuhi
8.	Larangan Pemutusan Hubungan Kerja atas kasus tertentu	Pemutusan hubungan kerja tidak pernah terjadi, apabila ingin menikah atau hal-hal yang tidak melanggar peraturan yang telah disepakati. Hal tersebut dijelaskan oleh karyawan butik Salsabila <i>Shop</i> Palu	Terpenuhi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Keterangan: (-) = Belum ada pekerja yang menikah

Dari hasil tabel diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dari delapan pemenuhan hak khusus tenaga kerja perempuan hanya 12,5% hak pekerja sudah terpenuhi, 25% hak pekerja perempuan yang tidak terpenuhi dan 62,5% hak pekerja belum diketahui karena belum ada pekerja yang menikah. Hal ini dijelaskan oleh salah satu karyawan butik Salsabila *Shop* Palu bahwa mereka tidak namaya cuti haid jika tidak masuk kerja maka mereka tidak mendapatkan gaji, ketika lembur mereka hanya diberikan upah tambahan tidak ada jaminan fasilitas antar jemput, persoalan pemutusan hubungan kerja tidak pernah terjadi dengan alasan jika ingin menikah atau hal-hal yang tidak melanggar peraturan yang telah disepakati, dan belum ada pekerja yang hamil selama bekerja dikutip.⁷¹ Dalam pemenuhan hak khusus perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Cuti haid, hak tersebut belum terpenuhi karena pemilik butik belum menerapkan aturan tersebut. Karena dalam aturan kerja mereka apabila tidak masuk kerja maka pada saat penerimaan gaji akan dipotong dengan masuk tidaknya karyawan tersebut.
- 2) Cuti hamil, hak ini belum terpenuhi karena belum ada karyawan butik Salsabila *Shop* Palu yang menikah atau hamil.

⁷¹Ema, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 10 Maret 2024)

- 3) Biaya melahirkan, hak tersebut belum terpenuhi karena belum ada karyawan butik Salsabila *Shop* Palu yang hamil.
- 4) Cuti Keguguran, hak ini belum terpenuhi karena belum ada karyawan butik Salsabila *Shop* Palu yang hamil.
- 5) Menyusui, hak ini belum terpenuhi karena belum ada karyawan butik Salsabila *Shop* Palu yang hamil.
- 6) Memperoleh perlakuan khusus yaitu pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, hak tersebut belum terpenuhi karena usaha ini masih UMKM pemilik butik belum menyediakan fasilitas antar jemput untuk pekerja perempuan yang pulang bekerja sekitar jam 23.00-05.00.
- 7) Larangan pemutusan hubungan kerja atas kasus tertentu, hak tersebut sudah terpenuhi karena butik Salsabila *Shop* Palu tidak memberhentikan karyawan dengan alasan jika ingin menikah atau hal-hal yang tidak melanggar peraturan yang telah disepakati.
- 8) Hak perlindungan kehamilan, hak ini belum terpenuhi karena belum ada karyawan butik Salsabila *Shop* Palu yang hamil.

2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Pada Butik Salsabila Shop Palu

Dalam hukum ekonomi syariah, pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja sangat diperhatikan dan tidak ada larangan bagi siapapun termasuk perempuan yang ingin mencari rezeki atau nafkah dan berkarir di luar rumah, asal jelas motivasinya dan pekerjaan itu tidak sampai mengabaikan kesejahteraan anak dan keluarganya.⁷²

Berdasarkan ketentuan, kita diberikan hak untuk melakukan kontrak dengan bebas tanpa batas (mutlak). Setiap pihak yang membuat perjanjian harus terlebih dahulu memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian. Dalam kontrak syariah, memuat asas *mabda' hurriyah at-ta'aqud* atau asas kebebasan berkontrak yang berarti setiap orang bebas untuk mengadakan suatu perjanjian yang berisi syarat perjanjian, selagi perjanjian itu sah dan tidak melanggar aturan. Asas kebebasan ini merupakan konkretisasi lebih jauh dari spesifikasi yang lebih tegas tentang prinsip dalam bermuamalah.

Dalam hukum ekonomi syariah berlandaskan Al-Qur'an Surah Al-Maidah/5: 1, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ....

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu....”⁷³

yang bermakna memerintahkan kaum beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah,

⁷²La Hanuddin, “Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Lapandewa Kaindea Buton Selatan)”, *Jurnal Syattar* 1, No. 2 (2021): 120.

⁷³TafsirWeb, “Surat Al-Maidah Ayat 1 Arab, latin, Terjemah dan Tafsir”, <https://tafsirweb.com/1885-surat-al-maidah-ayat-1.html>, (10 Agustus 2024).

maupun janji yang dibuat diantara sesama manusia, seperti yang bertalian dengan perkawinan, perdagangan dan sebagainya, selama janji itu tidak melanggar syariat Allah. Dalam kaidah hukum Islam dikatakan bahwa pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah adanya apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji. Perjanjian dibentuk berdasarkan kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji, karena itulah kaidah hukum Islam menunjukkan adanya kebebasan dalam berkontrak.

Menurut Muhammad, upah adalah suatu bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.⁷⁴ Pekerja akan menerima *ujrah* atau pembayaran yang besarnya telah ditentukan dalam akad. Ketika pekerja melakukan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan maka pekerja dapat menuntut upah harus sesuai dengan apa yang telah diusahakannya kepada pemberi kerja.

Dalam menjalin hubungan pekerjaan bagi pengusaha dan pekerja, Islam memiliki prinsip *musawah* (kesetaraan) dan *‘adalah* (keadilan).

العَدْلُ وَاجِبٌ فِي كُلِّ شَيْءٍ وَالْفَضْلُ مَسْنُونٌ

Artinya: “*Al-‘Adl* (keadilan) itu wajib atas segala sesuatu dan *Al-Fadhil* (tambahan) itu sunnah”.⁷⁵

Yang dimaksud dengan *al-‘adl* ialah seseorang menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan sebagaimana ia menuntut apa yang menjadi haknya. Sedangkan *al-fadhil* maknanya ialah seseorang berbuat ihsân sejak

⁷⁴Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Upp-Amp Ykpn, T.T, 2004), 168.

⁷⁵Almanhaj, "Kaidah Ke. 16 : *Al-‘Adl* Itu Wajib Atas Segala Sesuatu Dan *Al-Fadhil* Itu *Sunnah*", september 2009, <https://almanhaj.or.id/2517-kaidah-ke-16-al-adl-itu-wajib-atas-segala-sesuatu-dan-al-fadhil-itu-sunnah.html>, (3 Februari 2024).

awal atau memberikan tambahan dari yang wajib ia tunaikan. Dalam hal ini pemberi kerja harus memenuhi hak pekerja sesuai apa yang telah dilakukan oleh pekerja dan tambahan adalah bentuk bonus yang diberikan oleh pemberi kerja setelah menunaikan hak pekerja.

Dengan prinsip kesetaraan menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan. Disatu pihak buruh membutuhkan upah dan dipihak lain pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan.⁷⁶

Islam memandang bahwa *fee* pekerja harus adanya kerelaan kedua belah pihak. Akad secara sempurna harus diketahui para oleh pekerja agar tidak muncul permasalahan dikemudian hari baik itu mengenai besar kecilnya upah (*ajrul misti*). Objek akad harus halal dan tidak bertentangan dengan ketentuan serta *fee* harus jelas berupa sesuatu yang bernilai.

Kesepakatan para pakar fikih, Upah harus bernilai dan ditentukan besarnya, berdasarkan hadis Rasulullah yang diriwayatkan oleh ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah Ra. dan Abu Sa’id al-Khudri Ra. bahwa “Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya” Iman Hanafi menambahkan ketentuan lain yaitu harus menentukan tempat pembayaran upah jika upah membutuhkan sarana angkutan atau biaya yang lain. Sementara Mazhab Syafi’i mensyaratkan ditentukannya jenis upah, macam upah dan sifat upah. Dalam Mazhab Hanafi kesepakatan mengenai upah itu bukan diberikan dalam bentuk jasa yang sejenis dengan jasa yang disepakati, misalnya mengupah pekerjaan jasa laundry dengan

⁷⁶Iman Setya Budi Dan Arie Syantoso, “Analisis Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, *Jurnal Al-Iqtishadiyah* 4, No. 1(2018): 116.

imbalan jasa yang sama, kesepakatan semacam tersebut dianggap bentuk riba.⁷⁷ Oleh karena itu Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

Pengupahan tenaga kerja didasarkan nilai produk marginal (*value of Marginal product*) juga didasarkan pada nilai keberkahan dan intensitas efisiensi. Berdasarkan prinsip-prinsip Islam berkahnya akan diperoleh dengan mempertimbangkan seberapa banyak tenaga kerja yang berkontribusi terhadap efisiensi produksi, jelas lebih adil bagi tenaga kerja untuk mendapatkan imbalan yang lebih proporsional dari apa yang telah mereka berikan. Sangat logis jika tenaga kerja juga berhak atas kenaikan upah atau bagi hasil kenaikan keuntungan produsen jika efisiensi mereka meningkat sehingga keuntunganpun meningkat.⁷⁸

Menurut perspektif Islam, karyawan harus selalu belajar untuk menjadi lebih baik termasuk dalam hal pekerjaan mereka. Perbaikan yang diperoleh dalam bekerja perlu memperoleh apresiasi dari atasannya dalam bentuk pemberian upah yang lebih. Karena ketika pekerja akan meningkatkan produktivitasnya lagi maka semakin memberikan keuntungan kepada produsen, demikian seterusnya. Hal ini juga disampaikan oleh salah satu karyawan pada butik *Salsabila Shop* Palu

⁷⁷Ibid., 177.

⁷⁸Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 332.

bahwa mereka tambah semangat jika pekerjaan mereka diapresiasi, walaupun sekecil apapun, mungkin seperti uang beli bensin.⁷⁹

Dalam bermuamalah Islam mensyari'atkan, ketika seseorang melakukan muamalah hendaknya dilakukan secara jelas. Maksudnya agar diselenggarakan menurut cara apa saja yang dapat menunjukkan maksud kehendaknya, sehingga bagi pihak-pihak yang mengadakan akad atau pernyataan kesepakatan berserikat untuk menerima haknya.⁸⁰

Hukum ekonomi syariah menjunjung tinggi keadilan karena merupakan ciri utama dalam Islam. Pada hakekatnya manusia derajatnya sama antara satu mukmin dengan mukmin yang lain. Oleh sebab itu, setiap orang muslim akan memperoleh hak dan kewajibannya secara setara. Berdasarkan dari hasil penelitian, telah dijelaskan terdapat beberapa hak pekerja yang belum dapat dipenuhi secara optimal. Kemudian juga dijelaskan bahwa adanya keadilan maupun kesetaraan antara pekerja harus diterapkan dengan kedudukan yang sama.

C. Pembahasan

Pada bagian ini peneliti menjelaskan hasil penelitian. Adapun pertanyaan peneliti yang diajukan adalah bagaimana pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu dan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadapnya. Peneliti mendapatkan beberapa hak pekerja yang belum dapat dipenuhi secara optimal. Kemudian juga dijelaskan bahwa adanya keadilan maupun kesetaraan antara pekerja harus terapkan dengan kedudukan yang sama. Adapun dalam hal ini peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian yang didukung oleh teori

⁷⁹Ema, Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu, (wawancara tanggal 18 Desember 2023)

⁸⁰M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Cet.I; Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2007), 5.

keadilan. Pada butik *Salsabila Shop* Palu dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan sudah dilakukan dengan baik, tetapi terhadap permasalahan tertentu masih belum mencapai hak-hak pekerja tersebut dengan baik. Hal-hal yang membuat hak pekerja tersebut belum tercapai adalah:

Pertama, Tidak adanya kebebasan berkontrak. Berdasarkan ketentuan, kita diberikan hak untuk melakukan kontrak dengan bebas tanpa batas (mutlak). Setiap pihak yang membuat perjanjian harus terlebih dahulu memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian. Peneliti beranggapan bahwa perekrutan karyawan tidak menjalankan asas kebebasan berkontrak karena perjanjian itu harus dipegang oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut karena dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara disebutkan bahwa: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.” Dengan penekanan pada kata “semua”, maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa apa saja dan berisi apa saja, sepanjang isi perjanjian tidak melanggar kausa halal dan ketentuan undang-undang yang ada. Selain itu, berdasarkan Pasal 1338 Ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata ditentukan bahwa: “suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Ketentuan ini menghendaki bahwa suatu perjanjian dilaksanakan secara jujur, yakni dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan.

Sehingga peneliti memandang bahwa praktik yang terjadi pada butik *Salsabila Shop* Palu belum diterapkan dengan baik, terbukti kontrak yang ditandatangani tidak memberikan kesempatan untuk pekerja bisa mendiskusikan isi perjanjian. Butik *Salsabila Shop* Palu sudah menjelaskan rincian kontrak dengan baik, tetapi ada hal yang membuat pekerja merasa tertekan untuk memberi

pendapat terhadap isi kontrak karena mereka diberi tahu jika ingin bekerja berarti setuju terhadap kontrak yang diberikan.

Pihak butik tidak memberikan salinan kontrak kepada pekerja, menurut peneliti hal ini dapat merugikan pekerja. Jika pihak butik tidak memberikan salinan dikarenakan alasan *confidential* atau ada hal-hal yang bersifat rahasia. Menurut peneliti, ini merupakan hal yang salah dengan alasan apapun pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tertulis harus mempunyai masing-masing salinan kontrak kerjanya. Pengaturan mengenai hal tersebut telah diatur dalam Pasal 54 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja. Namun demikian, karena dalam ketentuan undang-undang wajib hukumnya perjanjian kerja dimiliki oleh para pihak yang membuatnya, maka menurut peneliti tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak memberikan perjanjian kerja meskipun terdapat hal-hal yang dirahasiakan. Dengan arti lain, dokumen perjanjian kerja adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan.

Dalam kontrak syariah, memuat asas *mabda' hurriyah at-ta'aqud* atau asas kebebasan berkontrak yang berarti setiap orang bebas untuk mengadakan suatu perjanjian yang berisi syarat perjanjian, selagi perjanjian itu sah dan tidak melanggar aturan. Asas kebebasan ini merupakan konkretisasi lebih jauh dari spesifikasi yang lebih tegas tentang prinsip dalam bermuamalah.

Dalam hukum ekonomi syariah berlandaskan Al-Qur'an Surah Al-Maidah [5] Ayat 1 yang bermakna memerintahkan kaum beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah, maupun janji yang dibuat diantara sesama manusia, seperti yang bertalian dengan perkawinan,

perdagangan dan sebagainya, selama janji itu tidak melanggar syariat Allah. Dalam kaidah hukum Islam dikatakan bahwa pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah adanya apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji. Perjanjian dibentuk berdasarkan kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji, karena itulah kaidah hukum Islam menunjukkan adanya kebebasan dalam berkontrak

Kedua, Pekerja yang tidak diberikan upah sesuai jasanya. Upah merupakan hasil yang diperoleh oleh pekerja ketika selesai bekerja. peneliti berpendapat bahwa karyawan pada butik Salsabila *Shop* Palu bekerja dengan tugas-tugas diluar tugasnya sebagai karyawan, karena *model* tersebut sebagai pekerjaan tambahan. Sebelumnya, butik Salsabila *Shop* Palu mempunyai *model* tersendiri untuk memamerkan busananya, tetapi seiring dengan datangnya karyawan-karyawan baru yang dianggap bisa dijadikan *model* dalam memamerkan busana. Maka karyawan-karyawan itulah yang dijadikan *model* dalam mempromosikan *fashion* yang dimiliki butik Salsabila *Shop* Palu. Akan tetapi para *model* ini sebelumnya tidak mendapatkan tawaran tersebut dalam kontrak kerjanya dan tidak diupahkan sesuai *jobnya*.

Menurut peneliti, pengusaha yang memberikan pekerjaan kepada karyawan tapi tidak sesuai perjanjian kerja maka perjanjian kerja bisa batal demi hukum. Syarat kerja, hak dan kewajiban karyawan serta pengusaha ada pada perjanjian kerja. Hubungan kerja ada ketika perjanjian kerja telah dibuat. Maka pada saat perjanjian kerja dibuat dan disetujui, saat itu juga karyawan telah mendapatkan pekerjaan dari pengusaha. Menurut Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan salah satu isi yang harus ada dalam

perjanjian kerja adalah jabatan atau jenis pekerjaan. Artinya, memang jenis pekerjaan dan jabatan karyawan ditentukan dari awal sebelum karyawan bekerja.

Dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus dibuat atas dasar sebagai berikut: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu dasar perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Sehingga, pekerjaan hanya bisa diberikan sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan definisinya diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga, hubungan kerja terjadi karena ada pekerjaan, upah, dan perintah yang dasarnya dari perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Artinya, pekerjaan yang tidak ada dalam perjanjian kerja tidak boleh diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Karena salah satu isi dari perjanjian kerja harus memuat jabatan dan jenis pekerjaan karyawan yang dimuat oleh Pasal 54 Ayat (1) Huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Upah merupakan hasil yang diperoleh oleh pekerja ketika selesai bekerja. Berdasarkan konsep keadilan bahwa upah atau *fee* diberikan kepada setiap orang diberikan sesuai jasanya, dalam hal ini seseorang diberikan perlakuan yang berbeda dengan orang lain lantaran mengingat jasanya yang berbeda dengan jasa yang diberikan oleh pihak atau orang lain. Oleh karena itu peneliti melihat bahwa apa yang terjadi dilapangan, pekerja belum mendapatkan keadilan ketika mereka berkerja tidak dibayarkan sesuai jasa dan kontribusi dari pekerjanya. Hal ini bisa

menjadi sepele bagi beberapa orang, tetapi peneliti sangat memperhatikan detail terhadap perilaku dalam pekerjaan.

Jika pengusaha tetap memberikan pekerjaan kepada karyawan tapi tidak sesuai perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut dapat batal demi hukum. Karena sesuai dengan Pasal 52 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan karyawan yang bertentangan dengan dasar perjanjian kerja pada Pasal 52 Ayat 1 Huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai adanya pekerjaan yang diperjanjikan bisa batal demi hukum.

Ketiga, Waktu lembur pekerja yang belum fisibel sesuai perjanjian. Berdasarkan pengaturan lembur yang diatur dalam Pasal 78 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa jam kerja lembur maksimal 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu. Apabila menjalani jam kerja tersebut atau melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Waktu kerja lembur yaitu jadwal kerja yang melebihi 40 jam waktu kerja perminggu atau menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dalam hari kerja normal. Praktik yang dilakukan oleh butik *Salsabila Shop* Palu menurut pandangan peneliti bahwa butik tersebut belum mampu melaksanakan apa yang telah diperjanjikan sebelumnya. Pekerja diberi waktu kerja lembur dengan total jam kerja 13 jam kerja sehari. Tetapi, beberapa kali ada waktu dimana mereka melewati batas dari jam kerja lembur tersebut tetapi tidak mendapat kompensasi tambahan lagi yang bisa merugikan pekerja.

Berdasarkan konsep keadilan yaitu kepada setiap orang diberikan sesuai dengan usaha individualnya, dalam hal ini mengatur mengenai upah lembur yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang diperkejakan lembur

terlepas dari masalah hasil berupa *profit* yang didapatkan. Keadilan berdasarkan kepada setiap orang diberikan sesuai dengan haknya, dalam hal ini berarti bahwa keadilan hanya dapat diwujudkan jika kepada setiap orang yang memiliki hak diberikan haknya sesuai dengan jumlah haknya dan sesuai dengan waktu pemenuhannya. Menurut peneliti, karyawan tidak diberikan sesuai hak dengan waktu pemenuhannya. Praktik yang terjadi berbeda dengan konsep ini bahwa setiap karyawan mendapatkan upah yang sama sementara waktu yang mereka berikan berbeda. Jangan sampai kita dapat menyamakan hak-hak orang demi kepentingan yang kita miliki.

Memberikan lembur pada karyawan tanpa kompensasi yang menjanjikan bisa merugikan pekerja khususnya pekerja perempuan. Bekerja pada malam hari akan mengalami gangguan tidur dan juga masalah kesehatan fisik dan mental. Karena tubuh lebih aktif pada malam hari, siklus tidur terganggu dan mempengaruhi kinerja organ tubuh. Mengingat perempuan kerap menjadi target penyakit yang mudah untuk diserang. Ketenagakerjaan telah mengatur kesehatan pekerja perempuan yang harus dijaga selama ditempat kerja.

Keempat, Pengaturan Jam kerja yang tidak seimbang dengan konsep keadilan dan asas kesetaraan. Berdasarkan regulasi ketenagakerjaan waktu kerja berlangsung 7 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk lima hari kerja dalam seminggu. Tetapi perusahaan berhak menentukan dan mengatur jam kerja karyawannya. Pada praktik yang dilakukan oleh butik *Salsabila Shop* Palu telah mengenai jam kerja per *shift* untuk karyawannya telah mengikuti ketentuan regulasi yaitu 8 jam kerja dalam sehari kerja. Tetapi penelitian memandang bahwa terjadi sikap tidak adil dan tidak adanya kesetaraan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa sekecil apapun hak karyawan harus dilaksanakan dengan adil. Butik *Salsabila Shop* Palu harus memberikan porsi jadwal yang sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Secara internal pihak butik seharusnya mengetahui dan mengatasi keluhan dari karyawannya. Dengan begitu *partner ship* atau hubungan kerja antara pemilik butik dengan karyawan berjalan dengan baik agar menghindari perselisihan dan persepsi bahwa adanya berat sebelah atau diskriminasi pada karyawan.

Dalam suatu perjanjian kerja memiliki asas kesetaraan yaitu kerja sama dilaksanakan atas dasar persamaan hak dan kewajiban yang seimbang atau setara. Sepadan dengan hukum positif yang terdapat dalam Pasal 6 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Oleh karena itu peneliti melihat bahwa dengan mengurangi waktu kerja pada karyawan tertentu saja akan menimbulkan persepsi bahwa adanya hubungan kerja yang tidak baik dan berat sebelah menjadi tidak adanya kesetaraan para pekerja. Perhitungan upah diukur dengan masuk kerjanya seorang karyawan. Jika aturan jadwal kerja yang berturut-turut mengurangi waktu kerja karyawan akan berdampak pada penghasilannya. Secara umum kita tahu bahwa orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menyokong ekonomi keluarganya. Menurut peneliti, sebaiknya perusahaan atau butik bisa membuat jadwal kerja dengan seimbang untuk para karyawan.

Pekerja harus dijamin seluruh fasilitas kesehatan dan keamanannya serta kesusilaan. Menurut peneliti ada beberapa tindakan yang dapat diambil untuk menyelesaikan dan mengatasi masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah:

1. Mengharuskan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *ijarah*.
2. Mencegah eksploitasi yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya dengan cara memperhatikan keadilan.
3. Mengatur dan menetapkan mekanisme perkerjaan dengan eksplisit dalam perjanjian kerja.

Bentuk eksploitasi pemberi kerja kepada para pekerjanya yaitu perilaku mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, termasuk juga menyepelekan hak pekerja. Upaya pemenuhan hak dalam bekerja berasal dari pengusaha atau dalam hal ini yang bertindak adalah pihak butik untuk menjamin para pekerjanya. Kesetaraan hak dan perlindungan bagi semua individu merupakan perlindungan sosial yang harus diberikan kepada pekerja oleh pengusaha.

Kelima, Pemenuhan hak khusus tenaga kerja perempuan yang terjadi pada butik Salsabila *Shop* Palu yang belum optimal, dari delapan pemenuhan hak khusus tenaga kerja perempuan hanya 12,5% hak pekerja sudah terpenuhi, 25% hak pekerja yang tidak terpenuhi dan 62,5% hak pekerja belum diketahui karena belum ada pekerja yang menikah. Sehingga peneliti berpendapat bahwa pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu tetap masih belum tercapai dengan optimal karena masih terdapat hak yang belum terpenuhi, oleh karena itu pihak butik perlu memperhatikan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja sehingga hak pekerja itu terpenuhi dengan baik.

Dari hasil yang peneliti dapatkan bahwa permasalahan tersebut belum mampu merealisasikan secara optimal regulasi yang ada dan belum mampu dalam memberikan keadilan pada karyawan. Sesuai dengan prinsip *muswah* (kesetaraan) dan kaidah fikih '*adlah* (keadilan). Dengan prinsip kesetaraan menempatkan

pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan dan kaidah fikih bahwa keadilan itu wajib bagi segala sesuatu dan *fadh*l (tambahan) itu sunnah yang maksudnya menunaikan hak yang seharusnya ditunaikan sesuai dengan apa yang dia minta dan memberikan tambahan setelah yang wajib ia laksanakan. .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti memaparkan mengenai hasil pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada butik Salsabila *Shop* Palu, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan penelitian yaitu:

1. Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan yang terjadi pada butik Salsabila *Shop* Palu adalah kurangnya keadilan yang diberikan kepada pekerja yang membuat tidak terpenuhinya hak pekerja antara lain perjanjian kerja yang belum mengimplementasikan asas kebebasan berkontrak dan pihak pekerja tidak memiliki salinan kontrak, pekerja yang tidak diberikan upah sesuai jasanya, waktu kerja lembur yang belum terlaksana sesuai perjanjian, dan tidak adanya kesetaraan dalam pengaturan jadwal kerja serta pemenuhan hak khusus pekerja perempuan belum terlaksana dengan optimal.
2. Hukum ekonomi syariah menjunjung tinggi keadilan dan kesetaraan setiap individu. Dalam konsep keadilan terhadap praktik pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di butik Salsabila *Shop* Palu, pihak butik belum bisa memastikan hak pekerja padahal jaminan atas pemenuhan hak menjadi acuan jika dilihat dari sudut pandang asas kesetaraan dan kaidah fikih yakni “*Al-‘adl*” (keadilan) yang mana itu wajib atas segala sesuatu, maknanya jika seseorang menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan sebagaimana ia menuntut apa yang menjadi haknya. Namun dari pihak butik dalam hal ini tidak memberikan jaminan tersebut secara eksplisit bagi karyawannya sehingga hal tersebut patut untuk dipertimbangkan dan

diperhatikan kembali agar terhindar dari resiko yang dapat merugikan karyawan.

B. Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang mendalam tentang pemenuhan hak pekerja khususnya bagi perempuan yang berhak mendapat perlindungan yang meliputi upah yang adil, perlindungan sosial mengenai jaminan kesehatan dan diberikan kebebasan dalam menentukan isi kontrak, dan perlindungan keselamatan dan keamanan selama bekerja.
2. Penelitian ini juga memberikan masukan kepada butik *Salsabila Shop* Palu terkait hak-hak nya dapat dipenuhi dengan memperhatikan secara detail dari apa yang mereka kerjakan dan memberikan keadilan dan kesetaraan kepada pekerjanya. Karena keadilan bagi para pekerja adalah hal yang paling utama untuk diperhatikan, khususnya bagi pekerja perempuan.

KEPUSTAKAAN

Al-Qur'anul Karim

Agustina, Enny. *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*. Cet. I; Depok: Rajawali Pers, 2019.

Almanhaj. "Kaidah Ke. 16 : Al- 'Adl Itu Wajib Atas Segala Sesuatu Dan Al-Fadhli Itu Sunnah". september 2009. <https://almanhaj.or.id/2517-kaidah-ke-16-al-adl-itu-wajib-atas-segala-sesuatu-dan-al-fadhli-itu-sunnah.html>. 3 februari 2024.

Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Cet. I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik Dan Ekonomi*. Bandung:Mizan, 1992.

Benuf, Kornelius dan Muhamad Azhar."Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Untuk Menganalisis Permasalahan Hukum Kontemporer". *Jurnal Gema Keadilan* 7, No.1, 2020.

Djumadi. *Hukum perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008

Fikriansyah, Ilham. "Memahami Ijarah Dari Pengertian, Jenis, Rukun, Dan Syaratnya". 2022. <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6356157/memahami-ijarah-dari-pengertian-jenis-rukun-dan-syaratnya>. 24 September 2023.

Ghufroon, M. "Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia". *Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam* 1, No.2, 2011.

Hanuddin, La. "Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Lapandewa Kaindea Buton Selatan)". *Jurnal Syattar* 1, No. 2, 2021.

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Asas Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. I; Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Jahja, Adi Susilo. "Sumber Acuan Primer, Sekunder Dan Tersier". 2021. Perbanas Institute, <https://dosen.perbanas.id/sumber-acuan-primer-sekunder-dan-tersier/>. 17 September 2023.

- Jessica, Chrissila. “8 Hak Perempuan Sebagai Pekerja Yang Perlu Kamu Ketahui”. 2022. glints.com. <https://glints.com/id/lowongan/hak-perempuan-sebagai-pekerja/>. 9 September 2023.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. “Bela Dan Lindungi Pekerja Perempuan Dari Pelecehan Seksual”. 2023. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/1991/bela-dan-lindungi-pekerjaperempuan-dari-pelecehan-seksual>. 4 Juni 2023.
- Mardani. *Hukum Ekonomi Syariah Di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. XX; Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Upp-Amp Ykpn, T.T, 2004.
- Nasution, Muhammad Arsyad. “Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam: Analisis Terhadap Al-Qur’an Dan Hadits”. *Hukum Ekonomi* 5. No. 2, 2019.
- Nurul Hikmah. “Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Ekonomi Islam” Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Ekonomi Islam, IAIN Palangkaraya, 2018.
- Pancarwengi, Kristal. “Ini 12 Hak Dan Kewajiban Karyawan Yang Wajib Dipenuhi Perusahaan”. 25 Maret 2023. <https://midtrans.com/Id/Blog/Hak-Dan-Kewajiban-Karyawan>. 15 Juli 2023.
- Priharto, Sugi. “Hak Dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU Ketenagakerjaan”. 10 Oktober 2022. <https://gajihub.com/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan/>. 15 Juli 2023.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press, 1997.
- Qodratillah, Meity Taqdir. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011.
- Rayhatul Jannah. “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt Pln Dan Pt Pos Kabupaten Pidie)”,

- Skripsi Tidak Diterbitkan, Jurusan Ilmu Hukum, Uin Ar-Raniry Banda Aceh, 2020.
- Republika Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Dalam [kemenperin.go.id, https://kemenperin.go.id/kompetensi/uu_13_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/uu_13_2003.pdf). 4 Juni 2023
- Riduawan. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta:Pt.Rajagrafindo Persada, 2009.
- Rusli, Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Rusli, Nurul Huda. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Sida, Noer. “*Hak Dan Kewajiban Karyawan Pada Perusahaan Yang Perlu Dipenuhi*”. 28 Juli 2022. <https://blog.justika.com/ketenagakerjaan/hak-dan-kewajiban-karyawan/>. 15 Juli 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2021.
- _____. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2005.
- Supriatna, Rica Nanda. *Pelestarian Kesenian Gembyung Di Padepokan Dangieng Dongdo Kabupaten Subang*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2020.
- TafsirWeb, “*Surat Al-Maidah Ayat 1 Arab, latin, Terjemah dan Tafsir*”, <https://tafsirweb.com/1885-surat-al-maidah-ayat-1.html>, (10 Agustus 2024)
- Tria Wahyuni. “*Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam*” Skripsi Tidak Diterikan, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Bengkulu,2020.
- WageIndicator Foundation. “*Aturan Mengenai Cuti Haid*”. 2023. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/cuti-haid>. 6 Juni 2023.
- _____. “*Ketentuan Mempekerjakan Perempuan Pada Malam Hari*”. 2023. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/kerja-malam-bagi-pekerja-perempuan>. 4 Juni 2023.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Pedoman Wawancara

Wawancara dengan karyawan butik Salsabila *Shop* Palu

1. Sebelum menjadi karyawan apakah ada perjanjian secara tertulis?
2. Apakah setiap karyawan mempunyai masing-masing salinan kontrak?
3. Apakah isi kontrak didiskusikan dan dijelaskan?
4. Bagaimana sistem akad yang diterapkan butik Salsabila *Shop* Palu?
5. Kontrak yang diperjanjikan berisi apa saja?
6. Apakah bekerja menjadi *model* tertuang dalam perjanjian?
7. Apakah yang menjadi *model* semua karyawan?
8. Sebelumnya apakah ada *model* yang bukan karyawan?
9. Bagaimana cara sistem pengupahannya?
10. Jika karyawan lembur apakah gaji lembur dibayarkan?
11. Siapa yang mengatur jadwal kerja?
12. Jika Ibu tidak keberatan bolehkah saya tahu apakah ada masalah dalam pengaturan jadwal kerja?
13. Apakah hak khusus pekerja perempuan sudah dipenuhi dengan baik?

Wawancara dengan manajer butik Salsabila *Shop* Palu

1. Kalau boleh tahu Bagaimana *background* dari butik Salsabila *Shop* Palu?
2. Bagaimana struktur dari butik Salsabila *Shop* Palu?
3. Berapa karyawan yang dimiliki?
4. Bagaimana alur penerimaan karyawan baru?
5. Bagaimana sistem jam kerja yang diterapkan?
6. Apa saja hak karyawan?
7. Apakah butik Salsabila *Shop* Palu menggunakan karyawan untuk promosi *fashion*?
8. Apakah ada perpanjangan atau pembaharuan kontrak kerja?
9. Apakah ada aturan mengenai jadwal kerja lembur?

Dokumentasi Penelitian



Gambar 1: Setelah Wawancara Dengan Pihak Manajer Butik Salsabila *Shop* Palu dengan Bapak Fahri, Hari Minggu, 21 Januari 2024



Gambar 2: Setelah Wawancara Dengan Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu dengan Ibu Bulan, Hari Minggu, 21 Januari 2024



Gambar 3: Setelah Wawancara Dengan Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu dengan Ibu Ema, Hari Senin, 18 Desember 2023



Gambar 4: Setelah Wawancara Dengan Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu dengan Ibu Rizka, Hari Rabu, 27 Desember 2023

Surat Pengajuan Judul Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165
Website: <https://fasya.iainpalu.ac.id> Email: fasya@iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: ANDINI	NIM	: 203070001
TTL	: Palu, 30-03-2002	Jenis Kelamin	: Perempuan
Prodi	: Hukum Ekonomi Syariah	Semester	: VI (Genam)
Alamat	: Jl. Garuda Mas	HP	: 0822 5909 1933

Judul :

1. Judul I

Implementasi UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada
Bilik Salsabila Shop Palu, Sulawesi Tengah

2. Judul II

Analisis Perlindungan Konsumen Pada Praktek Isi Uang Air Minum Dalam
Kemasan Ditinjau Dari UU NO.8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen
(Studi Pada DEPOT AIR MINUM "Kalbu" Desa Kalukubula, Kab. Sigi, Sulawesi Tengah)

3. Judul III

Implementasi Pemberian Denda Bagi Konsumen Jasa wifi yang mengalami
ketertambakan Pembayaran Perspektif Muamalah.

Palu, 10 Mei 2023

Mahasiswa,


(ANDINI)
NIM. 203070001

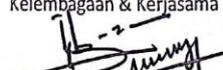
Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan

Pembimbing I : Dr. M. Taufan B.

Pembimbing II : Wahyuni, M.H.

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan,
Kelembagaan & Kerjasama


Dr. M. Taufan B, S.H., M.Ag.
NIP. 197108270003 1 002

Ketua Program Studi


NIP.

SK Dosen Pembimbing

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 195 TAHUN 2023**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS SYARIAH UIN PALU
TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

- Membaca** : Surat saudara : **ANDINI / NIM 20.3.07.0001** mahasiswa Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah** Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **Implementasi UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Butik Salsabila Shop Palu, Sulawesi Tengah**
- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan,
b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan dan Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Perubahan Bentuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu Menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Palu.
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Universitas Agama Islam Negeri Palu.
7. Keputusan Menti Agama RI Nomor: 455/Un.24/KP.07.6/12/2021 Tanggal 27 Desember 2021 Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

- Pertama : 1. **Dr. M.Taufan B, S.H, M.Ag** (Pembimbing I)
2. **Wahyuni, M.H.** (Pembimbing II)
- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 12 Mei 2023

Dekan

Dr. Ubay, S.Ag., M.Si
NIP. 19700720 199903 1 008

Tembusan :

1. Rektor UIN Datokarama Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Syariah UIN Datokarama Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165

Website: <https://fasya.iainpalu.ac.id> Email: fasya@iainpalu.ac.id

Nomor : **1363** / Un.24 / F.II.1 / PP.00.9 / 10/2023

Palu, **30** Oktober 2023

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Surat Izin Penelitian

Yth. Kepala Pemilik Butik Salsabila Shop Palu

Di –

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Andini
NIM : 203070001
TTL : Palu, 30 Maret 2002
Semester : VII (Tujuh)
Fakultasi : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Alamat : Jl. Garuda Mas

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pada Butik Salsabila Shop Palu)*

Dosen Pembimbing :

1. Dr. M.Taufan B, S.H., M.Ag.M.H
2. Wahyuni, M.H.

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Pemilik Butik Salsabila Shop Palu Setempat.

Demikian surat ini, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik &
Kelembagaan



M. Taufan B, S.H., M.Ag.M.H.
NIP. 19641206 200012 1 001

Surat Balasan Izin Penelitian

Butik Salsabila shop palu

Jl. MH. Thamrin No.15, Besusu Tengah, Kec. Palu Tim., Kota Palu,

Sabtu, 21 Januari 2024

Perihal: Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth. Bapak/ibu Dekan

Fakultas Syari'ah

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fahri

Jabatan : Manajer Pada Butik Salsabila *Shop* Palu

Menerangkan bahwa,

Nama : ANDINI

NIM : 203070001

Prodi : Hukum Ekonomi syariah (Muamalah)

Telah kamu setuju untuk melaksanakan penelitian pada butik kami Salsabila *Shop* Palu dengan judul penelitian: "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pada Butik Salsabila *Shop* Palu)", sebagai salah satu syarat penyusunan skripsi.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Manajer
Butik Salsabila shop palu



(Fahri)

Surat Keterangan Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa

Nama : Ema
Umur : 21 Tahun
Pekerjaan : Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu
Alamat : Jl. Lando, Kalukubula
No Hp : 081229608871

Benar yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka mengumpulkan data penelitian.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 18 Desember 2023


(Ema)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa

Nama : Rizka
Umur : 22 Tahun
Pekerjaan : Karyawan Butik Salsabila *Shop* Palu
Alamat : Jl. Guru Tua
No Hp : -

Benar yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka mengumpulkan data penelitian.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 27 Desember 2023



(Rizka)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang Bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa

Nama : Bulan
Umur : 19 Tahun
Pekerjaan : Karyawan Butik Salsabila *shop* Palu
Alamat : BTN Kopri Kawatuna
No Hp : 081242484069

Benar yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka mengumpulkan data penelitian.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palu, 21 Januari 2024



(Bulan)

Undangan Seminar Proposal



KEMENTERAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Diponegoro No. 23, Lere, Kec. Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah 94221

Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id (mailto:humas@uindatokarama.ac.id) Telepon 0451-460798

Nomor : 493 /Un.24/F.II/PP.00.9/09/2023 Palu, 29 September 2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Undangan Seminar Proposal

Yth, Bapak/Ibu.....

1. Ketua/Sekretaris Program Studi
 2. Para Pembimbing/Penguji Proposal Skripsi
 3. Mahasiswa Fakultas Syariah
- di-
Palu

Assalamu Alaikum War. Wab.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan akan diselenggarakannya Seminar "Proposal" bagi mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

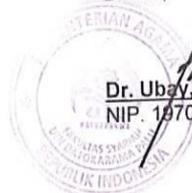
Nama : Andini
NIM : 203070001
Judul Proposal : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan (Studi pada Butik Salsabila Shop Palu)

Maka untuk maksud tersebut, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk hadir pada acara dimaksud, yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 05 Oktober 2023
Jam : 08.00 - 09.30 Wita
Tempat : Gedung Fasya Lt. 3.Ruang 1

Demikian undangan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu `alaikum Wr.Wb.

Dekan,



[Signature]
Dr. Ubay, S.Aq., MSI
NIP. 19700720 199903 1 008

Catatan peserta ujian seminar proposal :

1. Berpakaian rapi hitam putih, pakai almamater dan pakai kopiah (pria)
2. Berpakaian muslimah hitam putih (wanita) dan pakai almamater

Kartu Peserta Seminar Proposal

**KARTU KEHADIRAN SEMINAR PROPOSAL
FAKULTAS SYARIAH UIN DATOKARARAMA PALU**

NO.	NAMA MHS YANG DIUJI	JUDUL PROPOSAL	TTD PENGUJI
1	Eva Hudaeva	Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Profit dan Risiko	
2	Filcan	Strategi Produksi gula aren Kristalif Ekspor (Islam Study case are di desa Muli kecamatan Bonegoro Kabupaten Donggala)	
3	Fabrizah	Tinjauan Fiqh Syariah terhadap Perilaku Masyarakat yang menggunakan DPEP, Perilaku Sialius, Jajanan, dan Makanan lainnya (Studi Kasus: Perilaku Masyarakat di Kota Palu)	
4	Ahiz Satrudin	Implementasi, Perilaku dan Strategi Sialius, Jajanan, dan Makanan lainnya (Studi Kasus: Perilaku Masyarakat di Kota Palu)	
5	Andi Kasutin	Peran dan Fungsi Lembaga Keuangan Syariah dalam Masyarakat (Studi Kasus: Perilaku Masyarakat di Kota Palu)	
6	Safriul Anam	Kemampuan Pemahaman dan Penalaran Matematis Siswa di Kota Palu	
7	Mulawati Rafli	Efektifitas Program Riset dan Inovasi dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Kasus: Perilaku Masyarakat di Kota Palu)	
8	Moh. Saifudin	Mutu Layanan dan Kepuasan Pelanggan pada Jasa Keuangan Syariah (Studi Kasus: Perilaku Masyarakat di Kota Palu)	
9	Hidya Rannawa Putri	Pengaruh Konten Urutan Program dan Materi Pembelajaran pada Perilaku Masyarakat di Kota Palu	
10			

Mahasiswa Ybs. ANDINI
NIM. 203070001

An. Dekan,
Ketua Jurusan / Sek. Jurusan
NIP. 19700015 200501 1 009

Kartu Kontrol Proposal

NO.	HARI/TANGGAL KONSULTASI	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL / SARAN	TANDA TANGAN		KETERANGAN
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II	
1	24 Juli 2023	Revisikan latar belakang & Rumusan Masalah			
2	18 Agustus 2023	Perbaikakan Kalimat Pustaka & kerangka Peminjaman			
3	01 September 2023	Perbaikakan Metode Penelitian & teknik Peminjaman skripsi Pedoman KTI			
4	20 September 2023	Perbaikakan judul, latar belakang dan Rumusan Masalah			
5	25 September 2023	Perbaikakan bab dan tabel Rumusan dan Perbedaan penelitian			
6	26 September 2023	Perbaikakan Metode Penelitian dan Daftar Pustaka			
7					
8					
9					
10					

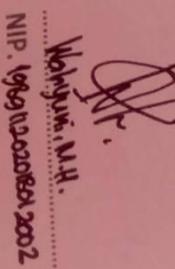
Pembimbing I,



NIP. 19641206 200012 1 001

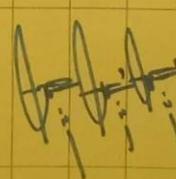
Telah diperiksa dan disetujui

Pembimbing II,



NIP. 19691220082002

Kartu Kontrol Skripsi

NO.	HARI/TANGGAL KONSULTASI	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI / SARAN	TANDA TANGAN		KETERANGAN
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II	
1	26-02-2024	Revisi hasil penelitian, buat kembali sistematika sesuai dgn d.u.			
2	19-03-2024	Revisi hasil penelitian & dokumentasi kegunaan, tambah kat.			
3	12-06-2024	Revisi kesimpulan, saran dan rekomendasi dan rumusan masalah			
4	13-06-2024	Revisi hasil Penelitian & Dokumentasi			
5	28-06-2024	Pemutakhiran fakta literatur & tesis Supplement			
6	09-07-2024	Revisi kerangka penelitian			
7					
8					
9					
10					

Telah diperiksa dan disetujui

Pembimbing I,

 Dr. M. Taufan Bg. S.H., M.Pd., Ph.D.
 NIP. 196412062000121001

Pembimbing II,

 Wahyuni, M.H.
 NIP. 19690202018012002

SK Penguji Komprehensif

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
NOMOR: 194 TAHUN 2024
TENTANG
PENGUJI KOMPREHENSIF FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

DEKAN FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan ujian komprehensif Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, dipandang perlu menerbitkan keputusan pengangkatan penguji Komprehensif Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu tahun akademik 2023/2024, sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran keputusan ini.
b. bahwa yang tersebut namanya dalam lampiran keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai penguji komprehensif Fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu tahun akademik 2023/2024.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Pendidikan Nasional;
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 Tentang Perubahan Bentuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2021 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 530/Un.24/KP.07.6/11/2023 Tanggal 06 November 2023 Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENGUJI KOMPREHENSIF FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA (UIN) PALU TAHUN AKADEMIK 2023/2024.
- Kesatu** : Menetapkan Mata Kuliah dan Penguji Komprehensif Menunjuk saudara masing-masing sebagai penguji Komprehensif bagi mahasiswa :
- | | |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama | : Andini |
| NIM | : 203070001 |
| Prodi | : Hukum Ekonomi Syariah |
| Semester | : VIII/HES |
| Tempat/Tgl Lahir | : Palu, 30 Maret 2002 |
| Judul Skripsi | : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan (Studi pada Butik Salsabila Shop Palu) |
- Kedua** : Penguji tersebut bertugas melaksanakan ujian komprehensif dan melaporkan hasilnya kepada Dekan Fakultas Syariah.
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat penetapan keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu. Tahun Anggaran 2024 Dengan rincian : penguji komprehensif. Rp. 50.000 / mahasiswa.
- Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah seluruh rangkaian kegiatan ujian Komprehensif telah dilaksanakan.

Kelima : Segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari Terdapat kekeliruan dalam penetapan keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 26 Juni 2024
Dekan,


Dr. H. Muhammad Syarif Hasyim, Lc, M.Th.I.
NIP. 19631231280003 1 030

Tembusan :

1. Rektor UIN Datokarama Palu;
2. Kepala KPPN Palu;
3. Bendahara UIN Datokarama Palu.
4. Program Studi
5. Mahasiswa yang bersangkutan

Undangan Ujian Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Diponegoro No. 23, Lere, Kec. Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah 94221

Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id (mailto:humas@uindatokarama.ac.id) Telepon :0451-460798

Nomor : 878 /Un.24/F.II/PP.00.9/07/2024

Sifat : Penting

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal : Undangan Ujian Skripsi

Yth, Bapak/Ibu.....

di-
Palu

Assalamu`alaikum War. Wab.

Sehubungan dengan akan diselenggarakannya Ujian "Skripsi/Sarjana" bagi mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Andini

Nim : 203070001

Judul Skripsi : Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan pada Butik Salsabila Shop Palu (Suatu Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah)

Maka untuk maksud tersebut, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk hadir pada acara dimaksud, yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 31 Juli 2024

Jam : 13.00-14.30 WITA

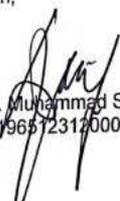
Tempat : Gedung Fasya Lt. 3 Ruang II

Demikian undangan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal : 06 Juli 2024

Dekan,


Dr. H. Muhammad Syarif Hasyim, Lc, M.Th.I.
NIP. 196512317000031030

Catatan Peserta Ujian Skripsi/Sarjana :

1. Berpakaian Jas Lengkap + kopiah (pria)
2. Berpakaian kebaya muslimah (wanita)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : ANDINI
NIM : 203070001
TTL : Palu, 30 Maret 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Fakultas : Syariah

Alamat : Jl. Garuda Mas, Kalukubula

Nama Orang Tua

1. Ayah : Jamaluddin

Pekerjaan : Pedagang

Agama : Islam

2. Ibu : Ratna

Pekerjaan : IRT

Agama : Islam

Pendidikan Yang Ditempuh

1. TK Al-Khairaat Kalukubula, Tahun 2007

2. SD Inpres Kalukubula, Tahun 2008

3. MTS Al-Khairaat Kalukubula, Tahun 2014

4. SMAS Al-Khairaat Kalukubula, Tahun 2017

5. S1 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri

Datokarama Palu, Tahun 2020