

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
DANHUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA
SATU DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

LAILA MAULUDA TUNNISA

19103070064

PEMBIMBING:

Dr. Drs. M. RIZAL QOSIM, M.Si

NIP. 19630131 199203 1 004

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

ABSTRACT

Labor is an important component in the wheel of a country's industry so that it requires a legal certainty that has a function as a regulator and guarantees legal protection of workers' rights. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is one of the regulations that regulates labor rights. This is in accordance with the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which explains that the state must create prosperity and progress for the nation. However, the problem that arises from the implementation of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is that there is a reduction in labor rights, as there are several articles that are not clearly stated, one of which concerns the right to leave for women workers. In addition, the calculation of wages changes according to the company's ability and worker productivity, this has the potential to reduce legal protection guarantees, to the threat of women workers because they do not get a salary during menstruation and maternity leave. As for this research, it will discuss how the legal protection for women workers regarding the right to leave is regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Apart from that, this research will also discuss maqashid syari'ah review of the regulations on the right to leave for women workers in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

In this study, the author uses qualitative normative juridical research methods (library research). The author collects literature relating to the object of research. Both in the form of books, theses, journals, and laws. This research is descriptive-analytic in nature by providing an overview of an object of results and analysis of the data that has been collected. The theoretical framework in this study uses a study of the theory of legal protection and the theory of maqashid syar'iah. This research is reviewed through the lens of positive law as well as Islamic law as the basis of its thinking.

Regulations regarding the right to leave for women workers, which are not clearly stated in this work copyright law, have created a lack of certainty and legal protection of labor rights and in its implementation there are still deficiencies in fulfilling the rights of women workers because there are still many supervisors and law enforcers who carry out obligations that are not in accordance with existing rules. Likewise the protection regarding the right to leave for women workers in the maqasid syari'ah study has ruled out the principles of Islamic law, because the content in the regulations contains several articles that are detrimental to workers or laborers, especially in fulfilling a decent life and protection from discrimination, especially for women workers.

Keywords: Legal Protection, Right to Leave, Maqashid Syari'ah.

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan suatu komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara sehingga membutuhkan suatu kepastian hukum yang memiliki fungsi sebagai regulator dan jaminan perlindungan hukum terhadap hak pekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan salah satu regulasi yang mengatur tentang hak-hak buruh. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menjelaskan bahwa negara harus menciptakan kesejahteraan dan kemajuan bangsa. Akan tetapi Permasalahan yang ditimbulkan dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah adanya pengurangan hak-hak buruh, seperti ada beberapa pasal yang tidak disebutkan secara jelas, salah satunya mengenai hak cuti pekerja perempuan. Selain itu perhitungan upah berubah sesuai kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja, hal ini berpotensi mengurangi jaminan perlindungan hukum, hingga ancaman pekerja perempuan karena tidak mendapatkan gaji saat cuti haid dan melahirkan. Adapun dalam penelitian ini akan membahas Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak cuti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan membahas tinjauan *maqashid syari'ah* terhadap peraturan hak cuti pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pada skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif secara kualitatif (*library research*). Penulis mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan objek penelitian. Baik berupa buku, skripsi, jurnal, maupun undang-undang. Penelitian ini bersifat deskriptif-analisis dengan memberikan gambaran dari suatu objek hasil dan Analisa data-data yang telah dikumpulkan. Kerangka teori dalam penelitian ini menggunakan telaah teori perlindungan hukum dan teori *maqashid syar'iah*. Penelitian ini ditinjau melalui kacamata hukum positif juga hukum islam sebagai landasan pemikirannya.

Peraturan mengenai Hak cuti pekerja perempuan yang tidak disebutkan secara jelas dalam undang undang cipta kerja ini menimbulkan kurangnya kepastian dan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja serta dalam implementasinya masih terdapat kekurangan dalam pemenuhan hak pekerja perempuan dikarenakan pengawasan dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai dengan aturan yang ada. Begitupun perlindungan mengenai hak cuti pekerja perempuan dalam kajian *maqashid syari'ah* telah mengesampingkan prinsip hukum islam, karena muatan dalam peraturannya mengandung beberapa pasal yang merugikan pekerja atau buruh terutama dalam memenuhi kehidupan yang layak dan perlindungan dari diskriminasi khususnya untuk pekerja perempuan.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Hak Cuti, Maqashid Syari'ah



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-704/Un.02/DS/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF MAQASHID
SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LAILA MAULUDA TUNNISA
Nomor Induk Mahasiswa : 19103070064
Telah diujikan pada : Jumat, 09 Juni 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Drs. M. Rizal Qosim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6489104409dd8



Penguji I

Dr. Ahmad Patiroy, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6486bdd12e8d5



Penguji II

Gugun El Guyanie, S.HI., LL.M.
SIGNED

Valid ID: 6489183096ab0



Yogyakarta, 09 Juni 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 648968b9e232e

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Persetujuan Skripsi

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Laila Mauluda Tunnisa

NIM : 19103070064

Judul : Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif
Maqashid Syari'ah

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Mei 2023

Pembimbing,



Dr. Drs. M. Rizal Qosim, M.Si

NIP. 19630131 199203 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Mauluda Tunnisa
NIM : 19103070064
Prodi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif *Maqashid Syari'ah*)” adalah hasil penelitian /karya pribadi penyusun dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dituliskan orang lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dan bebas plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 30 Mei 2023

Yang menyatakan,



Laila Mauluda Tunnisa

NIM: 19103070064

MOTTO

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya, tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa.”

“kelemahan terbesar kita adalah bersandar pada kepasrahan, jalan yang paling jelas menuju kesuksesan adalah selalu mencoba, setidaknya satu kali lagi..”

~ Thomas A. Edison

“ Tak selamanya langit itu kelam
Suatu saat akan cerah
Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain
Hiduplah dengan sejuta harapan
Habis gelap terbitlah terang.”

~ R.A Kartini



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, sebagai salah satu bakti saya, mereka tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih Abah Mama atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi sesama dan dapat menjadi amal jariyah bagi penulis.
Aamiin.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bâ'	B	Be
ت	tâ'	T	Te
ث	śâ'	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥâ'	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Žâl	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đâd	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭâ'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	zâ'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
ه	hâ'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yâ'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh syaddah ditulis rangkap, contoh:

سنة	Ditulis	<i>Sunnah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>

C. Ta'Marbutah diakhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*

المائدة	Ditulis	<i>al-Mâ'idah</i>
اسلامية	Ditulis	<i>Islâmiyyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan untuk kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah maka ditulis dengan "*h*"

مقارنة المذاهب	Ditulis	<i>Muqâranah al-ma zâhib</i>
----------------	---------	------------------------------

3. Bila Ta' marbuttah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dammah ditulis *t* atau *h*

زكاة لغير	Ditulis	<i>Zakâh al-fitri</i>
-----------	---------	-----------------------

D. Vocal Pendek

فعل	Fathah	Ditulis Ditulis	A fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis Ditulis	I Žukira
يذهب	dhammah	Ditulis Ditulis	U Yažhabu

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	Â
إستحسان	Ditulis	<i>Istihsân</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
أنتى	Ditulis	<i>Unsā</i>
Kasrah + yā' mati	Ditulis	Ī
العنوانى	Ditulis	<i>al-'Ālwānī</i>
Dammah + wāwu mati	Ditulis	Ū
علوم	Ditulis	<i>'Ulūm</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis Ditulis	Ai <i>Gairihim</i>
غيرهم		
Fathah + wāwu mati	Ditulis Ditulis	Au <i>Qaul</i>
قول		

G. Kata Pendek yang Berurutan dalam Satu kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
------	---------	----------------

أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti dengan huruf *qomariyyah* ditulis menggunakan huruf “I”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ân</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyâs</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

الرسالة	Ditulis	<i>Ar-Risâlah</i>
النساء	Ditulis	<i>An-Nisâ'</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أهل الرأي	Ditulis	<i>Ahl al-Ra'yi</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku di EYD, diantaranya yaitu huruf kapital untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Nama diri didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama diri bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadhan al-Lazi unzila fih al-Qur'an

K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat, dan sebagainya.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di-Latink-an oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris. Fiqh Jinayah dan sebagainya.

Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukuri Soleh dan sebagainya.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan limpahan karunia dan anugerah-Nya sehingga atas ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “ **Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Perspektif *Maqashid Syari’ah***.” Shalawat dan salam senantiasa tercurah limpahkan pada Baginda Nabi Muhammad SAW, bersertakeluarganya, sahabatnya, dan semoga sampai pada kita selaku ummatnya.

Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, secara materiil maupun moril. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih secara tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum.
3. Ibu Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Syari’ah dan Hukum.
4. Bapak Dr. Drs. M. Rizal Qasim, M.Si., selaku Kepala Program Studi Hukum Tata Negara dan Bapak Gugun El Guyanie, S.H., L.L.M., selaku Sekretaris Program Studi Hukum Tata Negara.

5. Ibu Siti Siti Jahroh, SHI., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik saya dan Bapak Dr. Drs. M. Rizal Qasim, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih tiada tara saya ucapkan karena bapak telah sabar memotivasi, mendukung, memberikan arahan serta masukan yang membangun selama proses penulisan tugas akhir ini sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap bapak-ibu dosen di Fakultas Syari'ah dan Hukum yang selalu mengisi pundi-pundi keilmuan serta pengalaman kepada penulis.
7. Kepada kedua orang tua penulis, yang sangat saya sayangi. Abah Mahbub Sutrisno dan Ibunda terkasih Mama Sarolah, yang telah mengemban amanat Allah SWT untuk melahirkan, merawat dan menjaga penulis, yang tidak henti – hentinya memberikan semangat lahir dan batin, yang tidak kenal lelah untuk selalu memberikan do'a terbaik, nasihat, dukungan, motivasi dan semua pengorbanannya untuk senantiasa memberikan yang terbaik untuk penulis. Sungguh, Ridho dan restu keduanya adalah bekal paling berharga bagi penulis dalam kehidupan yang singkat ini. Semoga apa yang telah beliau usahakan dan berikan kepada anak-anaknya senantiasa menjadi amal jariyah dan menjadi amal yang baik untuk dipertunjukan di akhirat kelak. Serta semoga kita dapat dipersatukan kembali sebagai keluarga di Surga Allah SWT kelak.

8. Adik-Adik Kesayangan dan Kebanggaan penulis, Khofifatul Amaliyah, Aghnia Yitna Yuana, Ahmad Dzulfikar Al-Mahbubi yang telah kebersamai penulis hingga berada di titik ini, yang tidak pernah berhenti dan lelah untuk membantu dan menyemangati penulis sedari awal hingga akhir, terus hadir dan memberikan dukungan dalam setiap fase di dalam hidup penulis, dengan salah satu kata penyemangatnya “ayo selesaikan skripsimu biar adek bisa ijin sama bu nyai, buat menghadiri wisuda yayu.”
9. Muhammad Sukron Makmun, orang yang hebat, sabar dan bijak yang telah menemani perjalanan hidup saya, semoga kelak selalu menemukan jalan terbaik untuk sebuah kehidupan.
10. Sahabat seperjuangan terbaik penulis, Ulfa salsabila, dan temen-temen prodi Hukum Tata Negara 2019, yang telah menemani dan kebersamai penulis sehingga penulis dapat melewati masa – masa sulit selama duduk di bangku perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis berdo'a agar kehidupan mereka diridhoi oleh Allah SWT, penulis juga berdo'a agar mereka dapat menggapai dan mewujudkan cita-cita mereka baik di dunia maupun di akhirat, serta penulis berharap agar mereka dapat terus berkembang dalam setiap bidang dan aktivitas yang mereka lakukan.
11. Rekan seperjuangan Sahabat/Sahabati Rayon Ashram Bangsa pada umumnya khususnya korp Nagasasra 2019, Pak Fadil, Fauziah, Faisal, Adi, Igun, Hadi Nahzat, Roqi, Fahmi, Riyad, Shofwa, Farhan, Hepi,

Athifah, Mafirda, Boncel, Ubay dan sahabat yang lain yang tidak dapat saya sebut satu persatu. Kalian adalah keluargaku di jogja, semoga suatu saat kalian menjadi orang yang sukses yang selalu memihak pada golongan yang mustad'afin.

12. Sahabat/sahabati lintas KOPRI PMII 2019, yunita, zila, devy, Faizah, silpi, sopi, dan nada atas pengalaman, dan kebersamaannya, semoga kita selalu menjadi teman belajar dan kembali dipertemukan dalam versi terbaik kita di masa depan.
13. Keluarga besar KKN 108 Dusun Planjan, seluruh jajaran pemerintah desa dan warga planjan yang telah berbagi pengalaman hidup dalam pengabdian kepada masyarakat.
14. Segala pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu – satu.

Semoga semua yang telah memberikan yang terbaik kepada penulis menjadi amal jariyah. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis dan kepada seluruh pembaca.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Mei 2023

Yang menyatakan,



Laila Mauluda Tunnisa

NIM: 19103070064

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
ABSTRACT	II
ABSTRAK	III
LEMBAR PENGESAHAN	IV
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	V
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	VI
MOTTO	VII
PERSEMBAHAN.....	VIII
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	IX
KATA PENGANTAR.....	XIV
DAFTAR ISI.....	XVIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	7
D. Telaah Pustaka.....	8
E. Kerangka Teoritik	10
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Pembahasan.....	22
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN MAQASHID SYARI'AH	23
A. Perlindungan Hukum.....	23
1. Pengertian Perlindungan Hukum	23
2. Macam-Macam Perlindungan Hukum	25
3. Tenaga Kerja	25
4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	30
B. Maqashid Syari'ah.....	35
1. Pengertian Maqashid Syari'ah	35
2. Pembagian Maqashid Syari'ah.....	39

BAB III PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM	
UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA	
KERJA	48
A. Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Konstitusi	48
B. Perbandingan Hak Cuti Pekerja Perempuan menurut Undang-Undang	
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang	
Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.	50
BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK CUTI	
PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR	
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA	64
A. Analisis Hak Cuti bagi Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang	
Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilihat dari Perspektif	
Perlindungan Hukum.....	64
B. Analisis Hak Cuti bagi Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang	
Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilihat dari Perspektif	
Maqashid Syari'ah.	70
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
CURRICULUM VITAE.....	I

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai dasar konstitusinya. Dalam peraturan tersebut telah dijelaskan mengenai jaminan perlindungan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat sejahtera adil dan Makmur. Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dengan melakukan kewajibannya, serta mendapatkan hak atas dirinya sendiri untuk dilindungi dalam berbagai macam hal di dalam pekerjaan. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Adapun peranan hukum di dalam kehidupan adalah sebagai wadah perlindungan yang memberikan rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan bagi setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan.² Perlindungan hukum itu sendiri adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang, lembaga pemerintah, maupun swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.

¹ Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

² CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986) hlm 40.

Oleh karena itu hak asasi manusia harus dilindungi, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun.

Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 144,01 juta jiwa per Februari 2022. Adapun jumlah penduduk yang bekerja mencapai 135,61 juta orang.³ Tenaga kerja atau pekerja menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja adalah faktor produksi utama yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan faktor modal.³ Hal tersebut dapat diartikan demikian, sebab walaupun suatu negara mempunyai sumber daya alam dan modal yang sangat masif, dia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Kualitas tenaga kerja juga harus diimbangi dengan kesejahteraan dari tenaga kerja tersebut. Faktor mengenaipeningkatan kesejahteraan tersebut erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak yang sepatutnya diperoleh oleh tenaga kerja, salah satunya adalah hak cuti.

Hak atas cuti dapat diartikan sebagai hak untuk ketidakhadiran sementara atau tertentu beserta keterangan dari pihak yang bersangkutan. Pemberian hak cuti bagi instansi atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja bersifat wajib serta perusahaan wajib memberikannya bagi karyawan tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. sebelum UU Cipta Kerja mulai berlaku, hak cuti bagi

³<https://www.bps.go.id/publication/2022/06/07/c81631f750ee1ece2c3eb276/kadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2022.html>.

tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasca berlakunya UU Cipta Kerja, terdapat perubahan mengenai pengaturan hak cuti bagi pekerja. Perubahan tersebut dinilai kontroversial dikarenakan beberapa ketentuan dalam UU Cipta Kerja memberikan lebih banyak ruang bagi pihak perusahaan untuk mengatur hak cuti dikarenakan aturan yang sebelumnya diatur ada beberapa yang tidak dicantumkan dan dihapuskan. Akibatnya, peran undang-undang dalam memberikan kepastian hukum melemah.

Terdapat perubahan mendasar mengenai pengaturan hak cuti dalam Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja apabila dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang tertuang dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di pasal 79 (1) pengusaha harus menyediakan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan dalam pasal 79 (3) harus ada setidaknya 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja terus menerus. Untuk Pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Serta deregulasi dalam pemberian hak cuti panjang.

Berbicara tentang hak cuti haid, hamil, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan, hal tersebut sudah diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 81 sampai Pasal 83. Namun sebaliknya Pada UU Omnibus Law Cipta Kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang

harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang cuti haid, keguguran, dan melahirkan. Seharusnya pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi bidan atau dokter kandungan, selain itu mereka juga masih tetap mendapatkan gaji.

Hal tersebut kemudian direspon oleh Menteri Ketenagakerjaan. Menteri Ketenagakerjaan menilai bahwa cuti hamil bagi pekerja perempuan tidak dihapuskan, hanya saja memang tidak dicantumkan dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja. Yang dihapuskan adalah upah atau gaji perempuan pada saat tertentu. Sehingga ketentuan Pasal 84 dalam UU Ketenagakerjaan benar-benar telah dihapuskan, yaitu hak pekerja perempuan untuk tetap mendapatkan gaji ketika cuti haid, hamil, dan melahirkan. Alasannya karena Omnibus Law merupakan undang-undang yang menitikberatkan pada isu penciptaan lapangan kerja dan juga menganut sistem *no work no pay*. Hal ini ditegaskan oleh Febri Jaya dalam tulisannya bahwa hak-hak cuti pada keadaan tertentu pada perempuan tidaklah dihapuskan dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja.⁴ Tetapi Konsekuensi Ketika tidak dicantumkannya secara jelas hak untuk cuti haid, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per-jam bagi pekerja, maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapatkan gaji. Otomatis para pekerja perempuan yang

⁴ Febri Jaya, “Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law”, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8, No. 12, 2020, hlm. 1886-1897.

sedang mengambil hak cuti pada keadaan haid, hamil dan sebagainya tidak akan memperoleh gaji.⁵

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah diatur sedemikian rupa perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Namun dalam regulasi terbaru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hak-hak esensial bagi perempuan tidak dicantumkan secara jelas sehingga menimbulkan polemik pro dan kontra di kalangan masyarakat. Serta sejak awal perbincangannya Undang-Undang Cipta Kerja telah mengambil banyak perhatian dan gelombang protes karena dianggap mengabaikan aspirasi rakyat. Tidak hanya itu UU Ciptaker sebagai eksperimen awal omnibus law dinilai oleh berbagai kalangan masyarakat sebagai regulasi yang cacat, baik itu mengacu pada *procedural due process of law* maupun *substantive due process of law* yang keduanya merupakan syarat atributif dalam pembentukan sebuah regulasi di negara hukum.

Materi ketenagakerjaan dalam draft RUU Cipta Kerja yang telah disetujui DPR bersama Presiden pada 5 Oktober 2020 berbeda dengan kesepakatan DPR dengan kelompok buruh.⁶ Akibatnya, serikat-serikat buruh dalam jumlah yang lebih besar sepakat untuk menolak RUU Cipta Kerja dengan melakukan mogok kerja nasional dan demonstrasi di sejumlah daerah. Tanggapan lain mengenai omnibus law ini disampaikan juga oleh Anggota Komisi IX DPR RI Linda

⁵ Rizky P.P Karo-Karo dan Amanda Fitri Yana, “Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia”, Law Jurnal, Vol. 14, No. 4, 2020, hlm. 723-729.

⁶ Andry Novelino. CNN Indonesia : Buruh Marah Draft RUU Cipta Kerja Beda dengan Pembahasan per 12 Oktober 2020, diakses pada tanggal 31 Desember 2022, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201012142428-32-557432/buruhmarah-draf-uu-cipta-kerja-beda-dengan-pembahasan>.

Megawati menilai secara material substansi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja banyak yang bertentangan dengan kehendak rakyat dan pengorbanan atas kepentingan umum. Sesuai dengan keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-VIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat.⁷

Seperti yang sudah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya salah satunya yaitu penelitian yang berjudul Tinjauan Fiqh Siyasah terhadap Hak Ketenagakerjaan Bagi Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang mana peneliti menjelaskan bahwa secara prosedur, baik dari sistematik penyusunan, asas-asas pembentukan hingga pada muatan materi Undang-Undang cipta kerja belum sesuai dengan peraturan dasar Undang-Undang No. 11 Tahun 2012 Tentang Peraturan Pembentukan Perundang-Undangan dan bertentangan dengan UUD 1945. Adapun pada penelitian kali ini, penulis akan membahas persoalan diatas ditinjau dari prespektif maqasid syari'ah, yang mana inti dari maqashid syari'ah yakni penetapan dan penerapan segala hukum islam harus beracuan kepada kemaslahatan.⁸

Berdasarkan latar belakang diatas, perlunya menyadari pentingnya perlindungan tenaga kerja untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian

⁷ Komisi IX DPR RI : Linda Megawati Nilai Pemerintah Harus Berkomitmen Libatkan Masyarakat dalam UU Cipta Kerja, per 25 Januari 2022, diakses pada tanggal 31 Desember 2022, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/37199/t/Linda+Megawati+Nilai+Pe+merintah+Harus+Berkomitmen+Libatkan+Masyarakat+dalam+UU+Cipta+Kerja>

⁸ Rusydi, *Filsafat Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : UIN SUKA), 2008, hlm. 210-211.

tentang “ **Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Prespektif Maqashid Syari’ah** ”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak cuti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana pandangan maqashid syariah terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak cuti sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menganalisa dan menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
 - b. Untuk menganalisa dan menjelaskan pandangan maqashid syariah terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak cuti sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Kegunaan Secara Teoritis

Dari segi teoritis, bagi akademisi penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis berupa sumbangan sebagai

pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum pada umumnya, dan bidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

b. Kegunaan Secara Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi masyarakat luas, instansi, dan perusahaan terkait dengan permasalahan perlindungan hukum pekerja perempuan di Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisi mengenai kajian dari hasil penelitian terdahulu, yang memiliki bahasan yang sama atau mirip, berupa skripsi, jurnal, tesis, disertasi, buku atau karya tulis yang lain yang merupakan hasil dari suatu penelitian. Setelah melakukan penelusuran, penulis menemukan beberapa karya tulis dan hasil penelitian yang memiliki keterkaitan dengan topik yang penulis bahas dalam skripsi ini, antara lain :

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Analisa putri dengan judul “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam” fokus pada penelitian ini adalah analisa mengenai hak-hak pekerja perempuan yang sudah dan belum terpenuhi dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Selain itu, peneliti juga memaparkan mengenai kedudukan perempuan karir dalam islam serta hak-haknya. penelitian ini berbeda dengan yang saya ambil, karena penelitian yang saya ambil menggunakan perlindungan hukum tentang hak pekerja perempuan dalam UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Fitri Anasari yang mengambil tema “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di SC Sinar Jowo Boyo Plastik, Kota Magelang)” pada intinya penelitian ini mengkaji mengenai perlindungan hukum dan pemenuhan hak bagi para kaum pekerja perempuan serta mengenai perjanjian dan hubungan kerja yang ada di suatu perusahaan tertentu. Sedangkan penelitian yang akan saya ambil tidak terbatas pada suatu perusahaan tertentu, menggunakan metode kualitatif. Serta Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang saya ambil karena tidak ada tinjauan dari prespektif hukum islamnya.

Ketiga, jurnal yang ditulis oleh Febri Jaya dengan tema “Perlindungan Hak-hak pekerja perempuan pasca revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law”, pada karya tulisnya ini, penulis melakukan suatu perbandingan/ analisa terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan yang berlaku di indonesia melalui hukum positif, yaitu Undang-Undang Omnibus Law dan UU Ketenagakerjaan pra-revisi. Penelitian ini tentunya berbeda dengan penelitian yang saya ambil yang mana fokus kajiannya tidak hanya menggunakan hukum positif saja, tetapi juga menggunakan prespektif islam di dalamnya yaitu analisis maqashid syari’ah.

Keempat, Jurnal yang ditulis oleh Mulyani Djakaria, dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi” Fokus Penelitian jurnal ini hanya dibatasi tentang hak-hak perempuan terkait kesehatan reproduksi yang

terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kelima, Skripsi yang di tulis oleh Warda Mazia yang berjudul “ Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Hak-hak Ketenagakerjaan Bagi Perempuan Dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja “, prespektif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tinjauan Fiqh Siyasah, yaitu Siyasah Dusturiyah, lebih kepada sustansi pembentukan peraturan perundang-undangannya, sedangkan penelitian yang saya ambil yaitu menggunakan tinjauan maqoshid Syari’ah untuk melihat kesesuaian nilai-nilai tujuan pokok syari’at dalam UU. No 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik merupakan identifikasi teori yang berfungsi sebagai landasan dalam membangun konsep penelitian, dapat juga dikatakan sebagai teori yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan dalam sebuah penelitian. Pada hakikatnya dalam memecahkan masalah dalam penelitian ilmiah harus mempertimbangkan pengetahuan ilmiah yang berperan sebagai dasar argumentasi, supaya argumentasi yang digunakan dalam penelitian ilmiah dapat di pertanggung jawabkan.⁹

⁹ jujun S.Soerya Sumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer* (Jakarta: Sinar Harapan, 1978), hlm. 316.

1. Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.¹⁰ Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, menjaga.¹¹ Sedangkan secara terminology pengertian perlindungan hukum Menurut CST Kansil ialah upaya hukum yang diberikan kepada aparat penegak hukum untuk menghindarkan dari berbagai ancaman maupun gangguan dengan memberikan rasa aman, baik pikiran maupun fisik.¹²

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum laki-laki maupun perempuan. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Perlindungan hukum bagi rakyat dibagi menjadi dua yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk

¹⁰ Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2013), hlm. 259.

¹¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 562.

¹² CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm.15.

mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹³

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Untuk menjamin setiap warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja pemerintah mengatur Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm.3

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 105.

Kerja yang berisi kebijakan cipta kerja salah satunya meliputi ketenagakerjaan, untuk lebih mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal, serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal melalui pendidikan dan pelatihan.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usahakemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.¹⁵

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja GrafiKa, 2007), hlm. 78.

Adapun alasan mengapa penulis menggunakan teori perlindungan hukum sebagai pisau analisis dalam penelitian ini, karena tiada lain untuk memastikan subjek hukum yaitu pekerja dapat memperoleh hak nya yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian apabila ada pelanggaran akan hak pekerja tersebut, diharapkan ada pengayoman dan kepastian hukum bagi yang terkena dampaknya.

2. Maqashid Syari'ah

Maqashid Syari'ah merupakan kata majemuk yang terdiri dari dua kata yaitu Maqashid dan Syariah. Secara etimologi Maqashid berarti kesengajaan atau tujuan sedangkan kata Syariah berarti membuat syariat atau undang-undang, jalan yang lurus, menerangkan serta menyatakan. Sedangkan secara terminologi Maqashid Syariah yaitu maksud atau tujuan-tujuan disyariatkannya hukum dalam Islam.¹⁶ Dalam pengertian lain Maqashid Syariah adalah sebuah gagasan dalam hukum Islam bahwa syariat diturunkan Allah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut para pengusung gagasan ini, tujuan-tujuan ini dapat ditemukan atau disarikan dari sumber utama hukum islam (yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah) dan harus senantiasa dijaga saat memutuskan perkara hukum.¹⁷

Maqashid syari'ah menjadi kajian teori yang sangat penting dalam hukum Islam. Kepentingan itu didasarkan pada pertimbangan-

¹⁶ Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm.62

¹⁷ Ali Mutakin, *Teori Maqashid Al Syariah dan Hubungannya dengan Metode Istinbath Hukum*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 19 No. 3 (Bogor; STAI Nurul Iman, 2017), hlm.5.

pertimbangan sebagai berikut. Pertama, hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari wahyu Tuhan dan diperuntukkan bagi umat manusia. Oleh karena itu, ia akan selalu berhadapan dengan perubahan sosial. Dalam posisi seperti itu, pertanyaan apakah hukum Islam yang sumber utamanya (Al-Qur'an dan Sunnah) turun pada beberapa abad yang lampau dapat beradaptasi dengan perubahan sosial. Jawaban terhadap pertanyaan tersebut baru bisa diberikan setelah diadakan kajian terhadap berbagai elemen hukum Islam, dan salah satu elemen yang terpenting adalah teori maqashid syari'ah. Kedua, dilihat dari aspek historis, sebenarnya perhatian terhadap teori ini telah dilakukan oleh Rasulullah SAW, para sahabat, dan generasi mujtahid sesudahnya. Ketiga, pengetahuan tentang maqashid syari'ah merupakan kunci keberhasilan mujtahid dalam ijtihadnya, karena di atas landasan tujuan hukum itulah setiap persoalan dalam bermu'amalah antar sesama manusia dapat dikembalikan. Abdul Wahab Khallaf, seorang pakar ushul fiqh, mengatakan bahwa nash-nash syari'ah itu tidak dapat dipahami secara benar kecuali oleh seseorang yang mengetahui maqashid syari'ah (tujuan hukum).¹⁸

Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mewujudkan kemaslahatan dan menghindari kemudharatan (*jalbul mashalih wa darul mafasid*). Dengan bahasa yang lebih sederhana, aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia

¹⁸ Wahbah al-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, (Beirut: Dar al-Fikr), 1986, hlm.198.

itu sendiri. Dengan demikian, semakin jelas baik secara bahasa maupun istilah maqashid syariah sangat erat kaitannya dengan maksud dan tujuan Allah yang terkandung dalam penetapan suatu hukum yang mempunyai tujuan untuk kemaslahatan umat manusia secara keseluruhan.

Adapun konsepsi dalam Islam tentang hak untuk memperoleh pekerjaan ialah: Pertama, bekerja dan berusaha dalam Islam merupakan hukum yang ditetapkan wajib, maka dari itu setiap orang muslim dituntut untuk bekerja dan berusaha dalam rangka memakmurkan hidupnya. Sebaliknya Sya'iat Islam tidak menyukai orang yang pemalas dalam bekerja (pengangguran). Islam juga memandang rendah kepada orang-orang yang mengemis, yang mana mereka menggantungkan hidupnya kepada orang lain dengan cara meminta-minta tanpa adanya usaha yang sebagaimana telah di ajarkan dalam syariat Islam serta di contohkan oleh nabi Muhammad Saw. Kedua, Islam tentunya menganjurkan kebebasan dalam mencari rezeki dan kebebasan untuk mengumpulkan kekayaan bagi setiap Manusia, dan mereka bebas memilih pekerjaan yang hendak dikerjakannya, sepanjang pekerjaan itu halal dan dalam jalan yang diridhai oleh Allah SWT. Lalu yang Ketiga, Islam menetapkan bahwa tiap-tiap pekerjaan itu adalah sebagian dari bentuk ibadah.¹⁹

Substansi maqashid syariah adalah kemaslahatan, kemaslahatan dalam taklif tuhan dapat berwujud dua bentuk, yaitu: pertama, dalam bentuk

¹⁹ Yefrizawati, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Hukum Islam*, (Jurnal Ilmiah, Universitas Sumatera Utara. 2005), 32-33.

hakiki, yakni manfaat langsung dalam artian kausalitas. Kedua, dalam bentuk majazi, yakni bentuk yang merupakan membawa kepada kemashlahatan. Pada dasarnya hak asasi manusia dalam Islam terpusat pada lima hal pokok yang terangkum dalam al-dloruriyat al-khomsah atau yang disebut juga alhuquq al-insaniyah fi al-islam (hak-hak asasi manusia dalam Islam). Konsep ini mengandung lima hal pokok yang harus dijaga oleh setiap individu, yaitu hifdzu al-din (penghormatan atas kebebasan beragama), hifdzu al-mal (penghormatan atas harta benda), hifdzu al-nafs (penghormatan atas jiwa, hak hidup dan kehormatan individu) hifdzu al-aql (penghormatan atas kebebasan berpikir) dan hifdzu al- nasl (keharusan untuk menjaga keturunan).²⁰

Kelima hal pokok inilah yang harus dijaga oleh setiap umat Islam supaya terwujudnya tatanan kehidupan yang lebih manusiawi dimana disitu dapat terpenuhinya segala hak dan kebutuhan hidup yang layak, baik lahir maupun batin agar terwujudnya kemaslahatan dari adanya ketentuan syariat Islam. Oleh karena itu mengaitkan status hukum dengan maqashid syariah itu sangatlah penting supaya produk-produk hukum yang ditetapkan itu tidak bertentangan dengan maslahat dan hajat manusia. Misalnya dalam hal ketenagakerjaan, khususnya produk-produk hukum itu harus memenuhi hajat dan kepentingan manusia baik hajat mereka sebagai pekerja, pengusaha dan hal lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

²⁰ Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta:Prenada, cet. IV, Jilid 2, 2008), 233-238. Selanjutnya ditulis Syarifudin, *Ushul Fiqh*.

Adapun alasan mengapa penulis menggunakan teori maqashid syari'ah sebagai pisau analisis dalam penelitian ini, karena teori tersebut membahas tentang tujuan-tujuan dalam penetapan hukum islam yaitu kemaslahatan, dan teori tersebut dapat digunakan untuk menganalisis sejauh mana kesesuaian pandangan maqashid syariah terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak cuti sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan rangkaian metode yang digunakan dalam penelitian ilmiah. Metode penelitian berfungsi untuk mencari, menemukan dan menyajikan data penelitian yang valid supaya dapat mengembangkan dan membuktikan suatu pengetahuan, sehingga pada saatnya dapat digunakan dalam memahami, mengidentifikasi dan memecahkan masalah.²¹

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Jenis penelitian ini berkaitan erat dengan metode pengumpulan data pustaka, seperti membaca, mencatat, mengolah, atau menganalisis dan

²¹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Depok: Prenadademia Group, 2016), hlm. 3.

menyajikannya dalam bentuk tulisan. Adapun bahan pustaka tersebut seperti skripsi, jurnal, karya tulis, buku, dan media informasi.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis adalah suatu penelitian yang berusaha untuk memberikan gambaran peraturan perundang-undangan yang berlaku yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum tertentu serta praktik pelaksanaan hukum positif yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diamati.²² Dalam hal ini mendeskripsikan dan menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, dengan menggunakan prespektif maqashid syari'ah di dalam penelitian tersebut.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (*normative legal research*) yaitu dengan memaparkan materi-materi pembahasan secara sistematis melalui berbagai macam sumber literatur yang mengacu pada norma-norma hukum yang ada pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Maqashid Syari'ah sebagai sebuah teori untuk integrasi-interkoneksi dalam permasalahan yang akan dijabarkan.

²² Ronny Haniatjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurumetri* (Jakarta: PT Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 78.

Penulis juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*), pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan masalah yang dikaji, sedangkan pendekatan perbandingan adalah pendekatan yang dilakukan untuk membandingkan suatu hukum dari suatu waktu tertentu dengan hukum dari waktu yang lain dengan tujuan mendapatkan informasi setelah melakukan perbandingan hukum tersebut.²³

4. Sumber Data

Dalam penelitian kali ini menggunakan data sekunder yakni data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yakni :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi manusia.

b. Bahan Hukum Sekunder

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. Ke-8 (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), hal. 137.

Sedangkan bahan hukum sekunder yaitu, bahan hukum yang berkaitan erat dengan bahan hukum primer dan membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder terdiri dari : buku-buku hukum, jurnal hukum, karya tulis, atau pandangan ahli hukum yang termuat dalam media masa, kamus dan ensiklopedia, maupun internet, baik mengenai hukum positif maupun hukum islam.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*) yaitu serangkaian usaha yang dilakukan untuk memperoleh data dengan cara membaca, menelaah, mengidentifikasi, mengkritisi, dan dilakukan pemahaman terhadap bahan-bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan serta buku-buku literatur yang berkaitan mengenai perlindungan Hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hasil dari kegiatan pengkajian tersebut kemudian disajikan dalam bentuk ringkasan secara sistematis sebagai inti sari hasil pengkajian studi dokumen. Tujuan dari teknik dokumentasi ini adalah untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat atau penemuan-penemuan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.²⁴

²⁴ Edy Ikhsan dan Mahmud Siregar, *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum Sebagai Bahan Ajar* (Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2009), hlm. 24.

6. Teknik Analisa Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content analysis*. *Content analysis* adalah menganalisis dengan membahas suatu informasi tertulis dari semua bentuk komunikasi yang berkenaan dengan objek kajian. Dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bagian pokok pembahasan sebagai berikut:

Bab pertama, memuat pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, menyajikan teori-teori atau konsep yang akan digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, yaitu konsep mengenai Perlindungan Hukum dan Maqashid Syari'ah.

Bab ketiga, menjelaskan perlindungan hak pekerja perempuan dalam konstitusi dan Perbandingan hak cuti pekerja perempuan dalam undang-undang ketenagakerjaan dengan undang-undang cipta kerja.

Bab keempat, merupakan bab yang berisikan analisis permasalahan hak cuti pekerja perempuan dalam undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengacu pada kerangka teori kali ini yaitu maqashid syariah dan perlindungan hukum

Bab kelima, berisikan kesimpulan sekaligus penutup dari penelitian ini, serta dilengkapi dengan saran dan diakhiri dengan daftar pustaka.

BAB IV

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK CUTI
PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

A. Analisis Hak Cuti bagi Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilihat dari Perspektif Perlindungan Hukum.

Seperti yang sudah disebutkan oleh CST. Kansil yang memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum ialah upaya hukum yang diberikan kepada aparat penegak hukum untuk menghindarkan dari berbagai ancaman maupun gangguan dengan memberikan rasa aman, baik pikiran maupun fisik. Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita

dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata adalah karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini antara pekerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, Perjanjian atau kontrak kerja dapat menjadi senjata utama perusahaan untuk menundukkan pekerja dan mengabaikan hak cutinya. Terlebih lagi apabila perusahaan tidak mengindahkan pemberian hak cuti tahunan dalam perjanjian kerja dengan dalih produktivitas penuh sebagai justifikasi.

Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

Akan tetapi muatan peraturan atau regulasi yang terkandung di dalam undang cipta kerja justru tidak menyebutkan secara jelas mengenai aturan hak cuti pekerja perempuan yang meliputi cuti haid, cuti hamil-melahirkan, cuti keguguran dan cuti menjalankan ibadah keagamaan. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan prinsip perlindungan

hukum yang seharusnya memberikan kepastian hukum dan memberikan pengayoman terhadap hak-hak pekerja.

Ketika sudah ada peraturan baru tentang hak cuti yang terdapat dalam undang-undang cipta kerja maka undang-undang yang sebelumnya otomatis tidak berlaku sebagaimana telah disebutkan dalam asas hukum yang berbunyi *Lex posterior derogat legi priori*, dalam asas ini mengandung makna bahwa di mana ada peraturan yang baru maka dapat mengesampingkan atau meniadakan peraturan yang lama. Artinya walaupun dalam undang undang ketenagakerjaan sudah diatur secara jelas mengenai hak cuti pekerja perempuan yang sedemikian rupa, akan tetapi peraturan undang-undang cipta kerja lah yang berlaku secara sah itu secara otomatis menghapuskan undang-undang ketenagakerjaan yang lama. Hal ini tentunya sangat kontroversi dan menimbulkan kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja dan rawan bagi pekerja tidak menerima upah saat melakukan cuti. Karena dalam undang-undang cipta kerja menganut prinsip *no work no pay* (tidak bekerja tidak mendapat bayaran atau upah), padahal hak cuti reproduksi perempuan ini merupakan hak kodrati yang seharusnya dilindungi dan dihormati karena merupakan pemberian langsung oleh tuhan.

Adapun Konsekuensi tidak dicantumkannya secara jelas hak untuk cuti haid, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan

menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per-jam bagi pekerja, maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapatkan gaji. Otomatis para pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti pada keadaan haid, hamil dan sebagainya tidak akan memperoleh gaji. Padahal tujuan dari undang-undang yang dikeluarkan oleh negara tentunya demi kemaslahatan rakyatnya.

kita lihat Kasus nasib buruh perempuan di PT. Alpen Food Industry, Perusahaan ini dilaporkan oleh serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia (SGBBI) dengan aduan mengenai pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan antara lain hak maternitas (haid dan kehamilan) serta fasilitas kesehatan. Kondisi kerja yang buruk di duga telah menyebabkan keguguran pada 18 buruh perempuan sepanjang tahun 2019, dimana kasus ini terjadi sebelum undang-undang cipta kerja disahkan, artinya waktu itu undang-undang ketenagakerjaan lah yang berlaku. Dalam masa belakunya undang-undang ketenagakerjaan saja masih terdapat beberapa pelanggaran kasus yang menyimpang perlindungan hak pekerja apalagi ketika hak cuti pekerja perempuan itu tidak disebutkan secara jelas dalam undang-undang cipta kerja.

Terdapat juga kasus buruh perempuan yang sedang hamil dan dinilai tidak produktif menjadi alasan terselubung di balik PHK terhadap buruh perempuan. Kasus ini terjadi di PT. Warung Pintar dan PT. Bintang Toedjoe. Dalam kasus PHK di PT. Warung Pintar, alasan tidak tercapainya target yang tidak hanya ditentukan satu buruh

menjadi alasan terselubung. Sedangkan di PT. Bintang Toedjoe dilakukan melalui pemaksaan pilihan dari manajemen perusahaan terkait kebijakan relokasi terhadap buruh perempuan yang sedang menjalankan fungsi reproduksinya. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan peraturan perlindungan tenaga kerja yang menyebutkan adanya larangan PHK karena hamil, melahirkan, gugur kadnungan atau menyusui.

Dapat dikatakan bahwa Perlindungan terhadap hak cuti pekerja perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Pasalnya pemerintah tidak menyebutkan secara jelas peraturan mengenai hak cuti pekerja perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang seharusnya menjadi payung hukum bagi perlindungan dan keselamatan pekerja, pada hakikatnya tujuan adanya hukum adalah mencapai keadilan. Maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan suatu sarana untuk menegakkan keadilan salah satunya penegakan keadilan dalam hal perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan. Berdasarkan kejadian tersebut maka pemerintah tidak memberikan sarana hukum preventif yakni melakukan pencegahan sebelum terjadinya masalah dalam lingkungan pekerjaan, serta tidak adanya sarana perlindungan represif karena tidak adanya sanksi yang diberikan ketika terjadi suatu pelanggaran dalam perjanjian kerja, karena tidak mempunyai aturan yang jelas dalam

undang-undang cipta kerja. Hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain:

pertama, Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.

Kedua, Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.

Ketiga, Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung

menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

B. Analisis Hak Cuti bagi Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilihat dari Perspektif Maqashid Syari'ah.

Secara etimologi, maqashid syari'ah terdiri dari 2 (dua) kata, yakni maqshid syari'ah. Maqashid ialah bentuk jamak dari kata maqshud yang berarti kesengajaan atau tujuan. Adapun syari'ah artinya jalan menuju air, atau bisa diartikan jalan menuju sumber kehidupan. Sedangkan secara istilah maqashid syari'ah ialah ketetapan Allah SWT untuk menjadikan masalah pada kehidupan manusia.. inti dari maqashid syari'ah yaitu mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan, atau juga dapat diartikan menarik manfaat dan menolak mudhorot. Istilah yang sepadan dengan maqashid syari'ah tersebut ialah maslahat, karena penetapan hukum islam haruslah bermuara pada kemaslahatan.

Kemaslahatan menurut al-Syatibi dapat dilihat dari dua Sudut Pandang, yaitu:

1. *Maqashid al-Syari'* (Tujuan Tuhan)
2. *Maqashid al-Mukallaf* (Tujuan Mukallaf)

Menurut al-Syatibi, kemaslahatan yang diwujudkan oleh hukum islam ini memiliki tiga peringkat kebutuhan yang terdiri dari

kebutuhan *daruriyat*, *hijiyat*, *tahsiniyat*. Menurut Abdul Wahab Khallaf, jika ketiga peringkat kebutuhan tersebut telah terpenuhi secara sempurna, maka hal ini berarti telah terealisasikan kemaslahatan manusia yang merupakan tujuan hukum Syariah.⁶¹

Hukum syariat atau hukum Islam adalah sistem kaidah-kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah SWT. dan Sunnah Rasul mengenai tingkah laku mukallaf (orang yang sudah dapat dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.

Islam telah menjamin hak-hak pekerja, maka Islam telah meletakkan kaidah-kaidah yang menjamin terlaksananya hak-hak itu dan mengayominya. Dan kejelasan akan hal itu adalah sebagai berikut

:

- a. Islam mengakui prinsip pembagian pekerja
- b. Kesamaan pekerja dalam mendapatkan kelayakan martabat dan kehormatan sebagai manusia.

Pada asalnya Islam menganggap bahwa semua kelompok pekerja, baik itu yang spesialis maupun yang bukan spesialis, pada hakikatnya sama dalam kemuliaan manusia, dan dalam melaksanakan memuliakan manusia maka semuanya adalah anak Adam dan manusia sama semuanya adalah sesama hamba Allah.

- c. Islam tidak mengunggulkan hak istimewa kepada kelompok tertentu di atas kelompok yang lain.

⁶¹ Sapiudin Sidiq, 2011, Ushul Fiqh, (Jakarta:Kencana), hlm.255

- d. Islam telah meletakkan kaidah-kaidah umum.
- e. Memperhatikan kontrak kerja dalam menjaga hak-hak pekerja.

Islam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai syara' dan diantaranya kontrak kerja, maka Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang terlahir dari ketentuan-ketentuan hukum.

Oleh karena itu Allah Swt. berfirman :

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya : dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban.(Q.s : al Isra: 34)⁶²

Dan Rasulullah SAW bersabda :

الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرَطًا حَرَمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

Artinya : kaum muslimin harus memenuhi syarat-syarat yang telah disepakati (H.R Abu Dawud dan Hakim)

- f. Islam mengakui hak-hak pekerja untuk beristirahat.
- g. Diharamkan mengambil sesuatu apapun dari upah pekerja.
- h. Mengakui prinsip solidaritas hidup
- i. Islam mengakui tanggung jawab negara dalam menjamin seluruh jaminan-jaminan sosial.

Dalam hal itu maka asuransi kesehatan, ia harus melayani semua pekerja yang ada di dalam negara itu, baik itu petani atau buruh pabrik, atau pedagang, atau pejabat atau pegawai. Dan hal itu karena

⁶² Al-Isra (17): 34

negara itu memiliki sumber masukan tetap seperti dari zakat, pajak atau al kharaj.

Dan adapun dasar pertanggung jawaban ini adalah sabda nabi Saw.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
 أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ
 مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ
 رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى
 مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : Dari Abdullah bin Umar radiallahu 'anhuma, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, dan isteri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya. (H.R Bukhari Nomor 6605).

j. Islam mengakui prinsip keramahan pekerja.⁶³

Adapun dalil mengenai perbuatan yang rahmat toleran, kasih sayang serta keramahan kepada para pekerja sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar, yang artinya seorang laki laki datang menemui Rasulullah SAW, lalu berkata : “Wahai Rasulullah berapa kali kita memaafkan pembantu kita?”, kemudian Rasulullah SAW pun diam. Kemudian beliau berkata : maafkan/berikan maaf kepadanya dalam sehari 70 kali.” (H.R Abu Dawud dan Turmudzi).

Dari Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Islam mengakui dan melindungi hak asasi manusia pada umumnya dan hak pekerja pada khususnya. Islam juga menegaskan bahwasannya kedudukan setiap manusia di muka bumi ini sama nilainya dalam hal kemanusiaan. Oleh sebab itu, Islam mengatur dengan seksama mengenai hak dan kewajiban seorang pekerja dan pengusaha.

Selanjutnya, pada penelitian kali ini peneliti berfokus pada peringkat yang pertama yakni *daruriyat* (tujuan maqashid yang paling fundamental atau mendasar), yang mana di dalam daruriyah ini terbagi menjadi lima unsur pokok atau biasa disebut *uṣūl al-khamsah*. Adapun reorientasi maqashid syari'ah klasik menuju maqashid al-syari'ah kontemporer yang penulis gunakan adalah teori menurut Jasser Auda yaitu adanya perubahan dari maqashid syari'ah klasik yang bersifat

⁶³ Ahmad Sanusi, Jurnal : “*Hak-hak pekerja dalam islam*”, Vol. 21, No.2 Juli-Desember, 2020, Fak. Syari'ah UIN SMH Banten, hlm. 274-297.

“protection” (perlindungan) dan “preservation” (pelestarian) menuju maqashid syari’ah yang bersifat “development” (pengembangan) dan “right” (kebebasan). Kelima unsur tersebut antara lain :

- a). *Hifz al-Diin* (Melindungi Agama)
- b). *Hifz al-Nafs wa al-Syarf* (Melindungi Jiwa dan Kehormatan)
- c). *Hifz al-‘Aql* (Melindungi Akal)
- d). *Hifz al-Nasl* (Melindungi Keturunan)
- e). *Hifz al-Mal* (Melindungi Harta)

Seperti yang sudah kita ketahui bahwasannya pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai hak cuti pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Lalu bagaimana pandangan maqashid syari’ah terhadap peraturan tersebut.

Perlindungan terhadap agama merupakan tujuan pertama dalam hukum islam, sebab agama merupakan pedoman hidup bagi manusia.

Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan serta menjalankan ketentuan keagamaan untuk melaksanakan kewajiban terhadap Allah SWT.

Pemeliharaan terhadap jiwa merupakan tujuan kedua dalam hukum islam, karena hukum islam wajib memelihara hak manusia untuk hidup serta mempertahankan kehidupannya. Islam mengatur dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) terutama hak untuk hidup.

Setiap kali manusia mengoperasikan akal pikirannya, menggunakan mata hati serta perhatiannya, maka dia akan merasa aman, kedamaian dan ketenangan. Akal dinamakan ikatan karena ia bisa mengikat dan menegah pemiliknya untuk melakukan hal-hal buruk dan mengerjakan hal yang mungkar. Dari sinilah islam memerintahkan kita untuk menjaga akal, mencegah segala bentuk penganiayaan terhadapnya, atau hal yang dapat menyebabkan kerusakan dan berkurangnya akal tersebut.

Perlindungan terhadap kehormatan dapat dilakukan dengan cara menghindarkan diri dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan dan melanggar agama serta melindungi diri dari segala ancaman terhadap eksistensi kehormatan. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, yang dapat digunakan dalam spesialisasi kepada hak asasi manusia khususnya perempuan.

Manusia termotivasi untuk mencari harta demi menjaga eksistensi dan demi menambah kenikmatan materi serta religi. Namun, hal ini dibatasi dengan tiga syarat yaitu harta yang dikumpulkan dengan cara yang halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal dan dari harta ini harus dikeluarkan hak Allah dan masyarakat dilingkungan ia hidup. Apabila kelima hal tersebut di atas dapat terwujud, maka tercapai suatu kehidupan yang mulia dan sejahtera di dunia maupun di akhirat. Apabila salah satu dari kelima hal tersebut tidak terpenuhi

dengan baik. Maka kehidupan di dunia tidak dapat berjalan dengan sempurna dan terlebih lagi akan berdampak negatif bagi kelangsungan hidup seseorang.

Setelah penulis menganalisa, implementasi maqashid syariah dalam perlindungan hukum mengenai hak cuti bagi buruh perempuan belum sepenuhnya terpenuhi. pasalnya aturan mengenai hak cuti tersebut lebih menguntungkan kapitalis, konglomerat, dan kaum investor dari pada kepentingan para buruh, petani dan rakyat kecil. kita diperintahkan untuk menghormati kebebasan dalam beragama akan tetapi dalam undang-undang Cipta kerja tidak disebutkan secara jelas tentang memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Hal ini tentunya mencederai prinsip maqashid syari'ah yang pertama yaitu *Hifz-din* (hak kebebasan beragama).

Untuk menjaga jiwa dan kehormatan dalam maqashid syari'ah.

Prinsip perlindungan terhadap jiwa ialah pemeliharaan serta perlindungan terhadap hak untuk hidup secara terhormat dan memelihara jiwa agar terhindar dari tindakan penganiayaan, pembunuhan, maupun tindakan melukai diri sendiri dan orang lain.

Namun faktanya, dalam melakukan pekerjaannya para buruh perempuan belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan yang cukup. Terbukti adanya Kasus nasib buruh perempuan di PT. Alpen Food Industry, Perusahaan ini dilaporkan oleh serikat Gerakan Buruh

Bumi Indonesia (SGBBI) dengan aduan mengenai pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan antara lain hak maternitas (haid dan kehamilan) serta fasilitas kesehatan. Kondisi kerja yang buruk di duga telah menyebabkan keguguran pada 18 buruh perempuan sepanjang tahun 2019. Protes yang dilakukan oleh SGBBI ini kemudian melakukan perundingan dengan pihak PT. AFI dan dilaporkan untuk dilakukan pengawasan ketenagakerjaan wilayah II Karawang.

Adanya kondisi keguguran ini juga tidaklah mencerminkan salah satu tujuan maqashid syari'ah yaitu *hifdzu annasl* (menjaga keturunan). Karena kondisi fasilitas kesehatan yang buruk hal ini menyebabkan kondisi yang rentan bagi reproduksi pekerja perempuan di perusahaan tersebut. Padahal islam mengakui tanggung jawab negara dalam menjamin jaminan sosial dan sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai dengan syariat diantaranya kontrak kerja, makai slam mewajibkan untuk menepati apa yang terlahir dari ketentua-ketentuan hukum. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Isra ayat 34 yang berbunyi :

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“ Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban”.(Q.S: al Isra: 34).⁶⁴

Dan Rasulullah SAW bersabda :

الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

⁶⁴ Al-Isra (17): 34

“ kaum muslimin harus memenuhi syarat-syarat yang telah disepakati”.

(H.R Abu Dawud dan Hakim)

Namun sayangnya perlindungan buruh perempuan ini belum dapat terlaksana dengan baik, sebab tidak adanya kerjasama yang baik antara pihak-pihak terkait. Kelalaian yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak menepati undang-undang dan peraturan yang berlaku, lemahnya pengawasan dari aparaturnya penegak hukum.

Selanjutnya salah satu tujuan maqashid syari'ah terdapat *hifdz al-aql* (melindungi akal), namun pada faktanya terdapat kasus Pelecehan Seksual Buruh Perempuan Berstatus Pekerja Alih Daya di PT. Pembangunan Jaya Ancol. Korban mengalami trauma atau didiagnosa mengalami post-traumatic stress disorder berdasarkan rekam medis RS Satya Negara, Sunter. Hal ini tentu belum mencerminkan tujuan maqashid Syariah dalam melindungi akal. Seharusnya perusahaan memberikan perlindungan dalam lingkungan kerja sehingga terciptanya ruang yang aman bagi para pekerja.

Dan yang terakhir yaitu *hifzul al-mal* (menjaga harta), konsekuensi ketika tidak dicantumkan secara jelas hak untuk cuti haid, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan dalam undang-undang cipta kerja memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per-jam bagi pekerja, karena Omnibus Law merupakan undang-undang yang menitikberatkan pada isu penciptaan lapangan kerja dan

juga menganut sistem *no work no pay*. maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapatkan gaji. Hal ini mengesampikan prinsip maqashid syariah yaitu hifdz-Mal (Menjaga harta / menjaga kesejahteraan ekonomi) bagi pekerja itu sendiri.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pembahasan terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Perlindungan Hukum mengenai hak cuti pekerja perempuan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja meliputi hak cuti haid, hak cuti hamil sampai melahirkan, hak cuti karena keguguran, tidak disebutkan secara jelas dalam undang-undang cipta kerja tersebut. Dapat dikatakan bahwa Perlindungan terhadap hak cuti pekerja perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Hal ini menimbulkan implikasi kurangnya kepastian hukum, pengayoman dan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan. Karena ketika ada permasalahan dalam lingkungan tenaga kerja tidak ada undang-undang yang menjadi landasan atau payung hukum khususnya bagi tenaga kerja.
2. Tujuan dari adanya maqashid syari'ah adalah kemaslahatan umat, menurut jaseer auda kemaslahatan dapat diwujudkan dengan melaksanakan 5 hal pokok, yaitu *Hifz al-Diin* (Melindungi Agama), *Hifz al-Nafs wa al-Syarf* (Melindungi Jiwa dan Kehormatan), *Hifz al-'Aql* (Melindungi Akal), *Hifz al-Nasl* (Melindungi Keturunan), *Hifz al-Mal* (Melindungi Harta). Dalam hal ini, implementasi maqashid syariah

dalam perlindungan hukum mengenai hak cuti bagi buruh perempuan belum sepenuhnya terpenuhi. pasalnya aturan mengenai hak cuti tersebut lebih menguntungkan kapitalis, konglomerat, dan kaum investor dari pada kepentingan para buruh, petani dan rakyat kecil. Dalam prinsip *hifdz din*, undang-undang cipta kerja tidak mencantumkan secara jelas mengenai kebebasan beragama, pada prinsip *hifdz- nafs dan hifz-nasl* juga belum dikatakan memenuhi, karena masih terdapat para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja seperti keguguran maupun di PHK, begitupun dalam prinsip *hifz-mal*, Ketika hak cuti tidak disebutkan secara jelas hal ini menimbulkan potensi pelanggaran bagi upah pekerja..

B. Saran

1. Untuk mewujudkan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, maka dibutuhkan peraturan perundang-undangan yang jelas mengenai hak cuti pekerja perempuan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai. Serta perlu adanya pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Peningkatan pengawasan yang ketat mengenai pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja, serta pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar. Pemberian sanksi tersebut dapat diwujudkan dengan pembentukan Peraturan Daerah (Perda) mengenai Perusahaan dan Ketenagakerjaan sebagai turunan dari Undang-undang Ketenagakerjaan

agar dapat di laksanakan sebagai peraturan khusus yang harus ditaati (lex specialis derogate legi generalis).

2. Kepada perusahaan agar lebih memperhatikan hak-hak pekerja serta kewajibannya secara profesional dan menerapkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sesuai ketentuan, agar terciptanya keselarasan antara perusahaan dan pekerja itu sendiri.
3. Menyarankan bagi setiap tenaga kerja untuk selalu menambah pengetahuan diri terkait hak-hak serta kewajibannya dalam bidang ketenagakerjaan demi terwujudnya Perlindungan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan yang berkepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Q.S Asy-Syura (43): 13

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya , Q.S Al-Isra (17): 34

Al-Hadits

H.R Al-Bukhari Nomor 6605

H.R Abu Dawud Nomor 3594

H.R Abu Hakim Nomor 45

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Undonesia Tahun 1945

Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Buku

Agus, D. (2006). *eformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Agusmidah. (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: Softmedia.

Ali, Z. (2006). *Hukum Islam*. Jakarta.

Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafika.

Bakri, A. J. (1996). *Konsep Maqashid Syari'ah menurut Al- Syatibi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,.

- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hidayat, S. (n.d.). emandirian Wanita dan Wanita Karier dalam Perspektif Islam. *Al-Muslimun*, 31.
- HR, R. (2018). *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, J. E. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenadademia Group.
- Ishaq. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Jaya, F. (2014). *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan: Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*. Jakarta: Suluh Media.
- Jehani, A. A. (2007). *Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: VisiMedia.
- Kansil, C. (1986). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kebudayaan, D. P. (n.d.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khallaf, A. W. (2000). *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.
- Marzuki, P. M. (2013). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup,.
- Mawardi. (2010). *Fiqh Minoritas, Fiqh al-Aqalliyat dan Evolusi Maqashid al-Syariah dari Konsep Ke Pendekatan*. Yogyakarta: LKIS.

- Midah, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mubarak, M. a. (1975). *Niddzomul Islam (al Iqtishad)*. Beirut: Darul Fikr.
- Munawir, A. W. (1997). *al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif.
- Nachrowi, S. a. (2004). Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektorial: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 103-133.
- Nurbani, a. H. (2013). *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurbani, S. H. (2013). *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Perempuan, K. (2021). Perempuan Dalam Himpitan Pandemi : Lonjakan Kekerasan Seksual, kekerasan Siber, Perkawinan Anak, dan Keterbatasan Penanganan di Tengah Pandemi Covid-19. *Catahu 2021 : Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020*. *Catahu* , 93.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.,
- Rusydi. (2008). *Filsafat Ekonomi IIsam*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- S, J. B. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sabiq, S. (1997). *Fikih Sunnah, Jilid 13* . Bandung.
- Sanusi, A. (2020). Hak-hak pekerja dalam islam?”. *Fak. Syari'ah UIN SMH Banten*, 274-297.
- Siregar, E. I. (2009). *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum Sebagai Bahan Ajar* . Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

Soemitro, R. H. (1990). *Metode Penelitian Hukum Dan Jurumetri* . Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

Sumantri, J. S. (1978). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan.

Syafei, R. (2004). *Fikih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

Syarifuddin. (2008). *Ushul Fiqh* . Jakarta: prenada.

Yunus, M. (1990). *Kamus Arab-Indonesia*. Jakarta: Hidakarya Agung.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Undonesia Tahun 1945

Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Skripsi dan Jurnal

Estu Diyah Arifianti, “ *UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan* “ Kertas Advokasi Kebijakan, hlm.7

Febri Jaya, “*Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law*”, Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8, No. 12, 2020, hlm. 1886-1897.

Rizky P.P Karo-Karo dan Amanda Fitri Yana, “*Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia*”, Law Jurnal, Vol. 14, No. 4, 2020, hlm. 723-729.

Yefrizawati, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Hukum Islam*,(Jurnal Ilmiah, Universitas Sumatera Utara. 2005), 32-33.

Nachrowi, S. a. (2004). Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 103-133.

Internet

CNN Indonesia, “Buruh Marah, Draf UU Cipta Kerja Beda dengan Pembahasan,” CNN, 12 Oktober 2020 <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201012142428-32-557432/buruhmarah-draf-uu-cipta-kerja-beda-dengan-pembahasan>

<https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/37199/t/Linda+Megawati+Nilai+Pemerintah+Harus+Berkomitmen+Libatkan+Masyarakat+dalam+UU+Cipta+Kerja>

<https://komnasperempuan.go.id/download-file/949>

<https://www.voaindonesia.com/a/survei-jurnalis-perempuan-alami-diskriminasi-gender-di-tempat-kerja-/6607927.html>

<https://media.neliti.com/media/publications/225383-hukum-islam-demokrasi-dan-hak-asasi-manu8ad0e0e7.pdf>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA