

**PERLAKUAN DISKRIMINATIF TERHADAP TENAGA KERJA WANITA
(PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN FIKIH KETENAGAKERJAAN)**



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

OLEH:

M. KHAIRIL BASYAR
19103060050

PEMBIMBING:

VITA FITRIA, S.Ag. M.Ag.
19710802006042001

**PROGRAM STUDI PERBANDINGAN MAZHAB
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

ABSTRAK

Problematika yang sedang dihadapi oleh para pekerja migran Indonesia dibagi menjadi 3 bagian masa, yaitu sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja atau kembali ke daerah asal. Problematika yang dialami pekerja sebelum keberangkatan ke negara tempat bekerja, permasalahan yang sering timbul diantaranya: terkena penipuan dari penyalur tenaga kerja, pemalsuan dokumen, pemotongan gaji, kekerasan fisik, *sexual harassment*, dan lain-lain. Fenomena ini dinarasikan sebagai *Perlakuan Diskriminatif*. Permasalahan akademik yang muncul kepermukaan adalah bagaimana hukum positif dan hukum Islam memandang fakta *Perlakuan Diskriminatif* itu sendiri. Untuk menjawab persoalan tersebut, penelitian ini menganalisis bagaimana Perlindungan Hukum dan Fikih Ketenagakerjaan menyikapi Perlakuan Diskriminatif tersebut. Secara khusus, penelitian ini hanya membahas pada Hukum positif dan Fikih Ketenagakerjaan.

Berdasarkan persoalan diatas, penelitian ini mengajukan dua rumusan masalah. *Pertama*, bagaimana perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja wanita. *Kedua*, bagaimana analisis hukum positif dan fikih ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat penelitian kepustakaan (*library research*) dan menggunakan metode deskriptif analisis sebagai metode pendekatan penelitian. Selanjutnya pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kepustakaan dalam bentuk data primer. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teori perlindungan hukum dan fikih ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukan unsur hukum positif dan fikih ketenagakerjaan, perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita mendapatkan perlindungan hukum dalam peraturan perundang-undangan, namun, pelaksanaannya seringkali terhambat oleh yurisdiksi hukum negara yang bersangkutan. Yurisdiksi hukum Indonesia hanya berlaku di wilayah akreditasi Indonesia, seperti KBRI dan KJRI. Beberapa negara tujuan atau penempatan pekerja migran tidak memiliki sistem hukum yang ramah terhadap pekerja asing, sulit diakses, dan tidak mudah diketahui oleh orang asing.

Kata Kunci: *Perlakuan Diskriminatif, Hukum Positif, Hukum Islam, Perlindungan Hukum, Fikih Ketenagakerjaan*

ABSTRACT

The problems that are being faced by Indonesian migrant workers are divided into 3 parts, namely before working, during work and after working or returning to the area of origin. Problems experienced by workers before departure to the country where they work, problems that often arise include: being exposed to fraud from labor dealers, falsifying documents, withholding salaries, physical violence, *sexual harassment*, and others. This phenomenon is narrated as *Discriminative Treatment*. The academic problem that arises is how positive law and Islamic law view the fact of *discriminatory treatment*. To answer this problem, this study analyzes how Legal Protection and Labor Jurisprudence respond to this discriminatory treatment. In particular, this study only limits to positive Law and Labor Jurisprudence.

Based on the above problems, this study proposes two problem formulations. *First*, how discriminatory treatment of female labor. *Second*, how to analyze positive law and labor jurisprudence. This research is library research and uses a descriptive method of analysis and also uses a case *approach as a research approach* method. Furthermore, the data collection used in this study used the literature method in the form of primary data. In this study, the author uses the theory of legal protection and labor jurisprudence.

The results of this study show that the elements of positive law and labor jurisprudence, the protection of women workers gets legal protection in laws and regulations, however, its implementation is often hampered by the legal jurisdiction of the country concerned. Indonesian legal jurisdiction only applies in Indonesian accreditation areas, such as the Indonesian Embassy and the Indonesian Consulate General. Some countries of destination or placement of migrant workers do not have legal systems that are friendly to foreign workers, difficult to access, and not easily known by foreigners.

Keywords: *Discriminatory treatment, positive law, Islamic law, legal protection, Employment jurisprudence*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-30/Un.02/DS/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : PERLAKUAN DISKRIMINATIF TERHADAP TENAGA KERJA WANITA
(PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN FIKIH KETENAGAKERJAAN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD KHAIRIL BASYAR
Nomor Induk Mahasiswa : 19103060050
Telah diujikan pada : Rabu, 08 Januari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Vita Fitria, S.Ag.,
M.Ag. SIGNED

Valid ID: 6785c5f5d2b9b



Penguji I

Shohibul Adhkar, M.H.
SIGNED

Valid ID: 6785c8110cf89



Penguji II

Surur Roiqoh,
M.H. SIGNED

Valid ID: 67873f37ee7c6



Yogyakarta, 08 Januari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 67876c6a2848e

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara M. Khairil Basyar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Uin Sunan kalijaga

Yogyakarta

Assalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : M. Khairil Basyar

Nim : 19103060050

Judul : Perlakuan Diskriminatif Terhadap Tenaga Kerja Wanita (Perspektif Hukum Postif dan Fikih Ketengakerjaan)

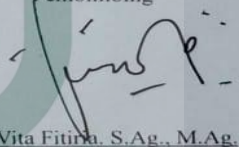
Sudah dapat diajukan kepada Prodi Perbandingan Mazhab Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 Jumadil Akhirah 1445 H

12 Desember 2023 M

Pembimbing


Vita Fitria, S.Ag., M.Ag.

NIP: 19710802 200604 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. Khairil Basyar

NIM : 19103060050

Prodi : Perbandingan madzhab Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan "PERLAKUAN DISKRIMINATIF TERHADAP TENGA KERJA WANITA (PERSPEKTIF HUKUM POSTIF DAN FIKIH KETENGA KERJAAN)" adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Yogyakarta, 28 Jumadil Akhirah 1445 H
12 Desember 2023 M



M. Khairil Basyar

19103060050

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Tidak masalah seberapa lambat langkahmu selama kamu tidak berhenti."



HALAMAN PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA:

Pertama, kedua orangtua dan adik saya yang selalu mendoakan, dan memberikan dukungan moril juga materiil dalam proses saya menjalankan studi.

Kedua, diri saya sendiri yang telah bertahan dan berjuang dalam menghadapi lika-liku kehidupan studi sebagai mahasiswa.

Ketiga, para Dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada saya selama ini, semoga ilmunya menjadi berkah dan bermanfaat.

Keempat, teman-teman yang selalu menemani, membantu, dan memberikan masukan kepada saya selama proses menjalankan studi.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penyusunan 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. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Konsonan Rangkap karena Syaddah

مُتَعَدِّدَة	Ditulis	muta`addidah
عِدَّة	Ditulis	`iddah

3. Ta' Marbutah di akhir kata

a. Bila dimatikan ditulis h

حِكْمَة	Ditulis	Hikmah
عِلَّة	Ditulis	`illah

(ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	karāmah al-Auliya'
--------------------------	---------	--------------------

c. Bila ta marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, dan damah ditulis t atau h.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	zakātul fiṭri
-------------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	A fa'ala
كَعَلَ	Kasrah	Ditulis	I Žukira
دَعَلَ	Dammah	Ditulis	U Yažhabu

5. Vokal Panjang

fathah + alif جَاهِلِيَّةٌ	ditulis	Ā
fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	jāhiliyyah
kasrah + ya' mati كَرِيمٌ	ditulis	ā
dammah + wawu مَاتِي	ditulis	yas'ā
	ditulis	ī
	ditulis	karīm
	ditulis	ū
	ditulis	furūḍ

6. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
-------------------	---------	----

بَيْنَكُمْ	ditulis	bainakum
fathah + wawu	ditulis	au
mati	ditulis	qaul
قَوْلٌ		

7. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	a'antum
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	la'in syakartum

8. Kata Sandang Alif + Lam

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

9. Bila diikuti huruf Qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh Huruf Qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya

الْقُرْآنُ	Ditulis	al-Qur'ān
الْقِيَاسُ	Ditulis	al-Qiyās

10. Bila diikuti huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf 1 (el)-nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	as-samā
الشَّمْسُ	Ditulis	asy-syams

11. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penyusunannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	zawi al-Furūd
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	ahl as-Sunnah

12. Huruf Kapital

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

Contoh:

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
 Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fih al-Qur'ān

13. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.

2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di-Latin-kan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya.



KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ. وَنُصَلِّي وَنُسَلِّمُ عَلَى خَيْرِ الْأَنْبِيَاءِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Pertama, segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, nikmat, kekuatan, ketabahan, kesabaran, keikhlasan, serta pertolongan-Nya kepada peneliti selama menjalani pendidikan, hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai bukti penyelesaian pendidikan strata satu. Kedua, sholawat serta salam peneliti semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita yakni Sayyidina> wa Maula>na> Nabi Agung Muhammad SAW kepada para keluarganya, sahabatnya dan para umatnya, serta semoga sampai kepada kita semua termasuk umat yang akan mendapatkan syafa'atnya di hari akhir. Ucap syukur selalu peneliti haturkan atas kemurahan rahmat dan petunjuk yang telah Allah SWT berikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERLAKUAN DISKRIMINATIF TERHADAP TENAGA KERJA WANITA (PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN FIKIH KETENAGAKERJAAN)”** Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik. Penulisan skripsi ini tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang dengan ikhlas membantu

peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih peneliti, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M. Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta para Wakil Dekan, I, II, dan III beserta stafnya.
3. Ibu Vita Fitria, S.Ag. M.Ag., selaku Ketua Program Studi Perbandingan Mazhab Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Vita Fitria, S.Ag. M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan membantu selama menjalani perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Fakultas Syari'ah dan Hukum.
5. Ibu Vita Fitria, S.Ag. M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arah dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta Civitas Akademik di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keteladanan yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penyusun selama menjalankan masa studi.
7. Teruntuk kedua orang tua terkasih Bapak Syahrul, S.p.i dan Mamah Khadijah, adik saya Mahfud, Syauqi, dan Syafira, yang senantiasa tidak pernah lelah memberikan dorongan dan doa, tanpa mereka penyusun bukanlah apa-apa semoga amal ibadah, dan doa yang selalu dipanjatkan

dikabulkan oleh Allah SWT. Serta diberikan umur panjang dan keberkahan.

8. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam penyusunan skripsi: Alpin, Dudung, Awan, Affan, Wildan, Hadi, Asyam, Pakde, Ari, Haikal, Okta, Ulwan, Sihab, Tanjung, Tri, Uzer, Cilda, Fawaid, Sandy, dll. terima kasih telah menjadi teman sambat, ngopi, dan bertukar pikiran dikala sedang gabut.
9. Teman-teman grup Whatsapp PMW E-sport, yang telah banyak memberi kenangan indah selama masa studi.
10. Teman-teman jamaah ngopi Basabasi Sorowajan yang telah .menjadi tempat bertanya dan berdiskusi mengenai banyak hal terutama terkait penulisan skripsi.
11. Teman-teman KKN 111 Kuningan yang telah saya anggap saudara-saudari saya sendiri, pengalaman hidup yang saya dapatkan dari kalian takkan pernah ternilai dengan ukuran apapun. Semoga kalian sukses kedepannya, dan suatu hari di masa depan semoga kita bertemu kembali untuk bertukar cerita dan mengenang cerita-cerita seru kita selama KKN.
12. Adik-Adik saya yang berjuang di tanah rantau, Mahfud, Mora, Nawa, Majid, dan Syauqi, yang menemani penyusun dalam menyusun Skripsi dan bertukar pikiran.
13. Teruntuk dia yang belum sempat kusebutkan dalam setiap doa ku.
14. Teman-teman dari Jurusan Perbandingan Mazhab khususnya angkatan 2019.

15. Teman-teman seperjuangan dan senasib lainnya yang tentunya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak yang disebutkan dan tidak disebutkan satu persatu, semoga jasa dan kebaikan dari semua pihak menjadi amalan baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Amiin.

Yogyakarta, 28 JumadilAkhirah 1445 H
12 Desember 2023 M

Hormat Penulis

M. Khairil Basyar



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan	6
D. Telaah Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoritik	12
F. Metode Penelitian.....	15
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB II.....	21
PENGEMBANGAN LANDASAN TEORI	21
A. TEORI PERLINDUNGAN HUKUM.....	21
1. Pengertian Perlindungan Hukum	21
2. Bentuk dan Sarana Perlindungan Hukum	26
3. Hukum Ketenagakerjaan.....	31
4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	37
B. TEORI FIKIH KETENAGAKERJAAN	39
1. Pengertian Fikih Ketengakerjaan	39
2. Prinsip Fikih Ketenagakerjaan.....	42

3. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Hukum islam	50
BAB III	53
PROBLEMATIKA SELAMA BERKERJA TERHADAP TENAGA KERJA WANITA.....	53
A. Problematika Selama Berkerja.....	53
B. Bentuk-Bentuk Problematika Selama Berkerja	57
BAB IV	70
ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM DAN FIKIH KETENAGAKERJAAN TERHADAP PROBLEMATIKA SELAMA BERKERJA	70
A. Analisis Teori Perlindungan Hukum Terhadap Problematika Selama Berkerja.....	70
B. Analisis Teori Fikih Ketenagakerjaan Terhadap Problematika Selama Berkerja.....	73
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	I
Lampiran 1: Terjemahan Al-Qur‘An, Hadis Dan Istilah Asing.....	I
Lampiran 2: Biografi Tokoh/Ulama.....	III
Lampiran 3: Curriculum Vitae.....	IV

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diskriminasi selama bekerja di Indonesia merupakan isu yang masih menjadi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan tidak mengecualikan seseorang. Fenomena ini mencakup berbagai bentuk, seperti perbedaan perlakuan berdasarkan gender, suku, agama, atau status sosial. Diskriminasi ini dapat terlihat dalam perbedaan upah, promosi jabatan, akses terhadap pelatihan, hingga pelecehan yang terjadi di tempat kerja. Isu ini tidak hanya menimbulkan dampak negatif bagi individu, tetapi juga bagi produktivitas dan citra perusahaan, serta pertumbuhan ekonomi nasional.

Pemerintah Indonesia telah mengatur kerangka Hukum untuk mengatasi diskriminasi di tempat kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara jelas menyebutkan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi.¹ Selain itu, Indonesia juga meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, yang menggaris bawahi larangan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.² Meskipun demikian, penerapan peraturan ini di lapangan sering kali mengalami kendala, seperti kurangnya kesadaran

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111.

masyarakat mengenai hak-hak pekerja dan lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi.³

Dalam ajaran Islam memiliki prinsip-prinsip universal yang mengedepankan keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dan menegaskan pentingnya memberikan amanah kepada yang berhak dan menjalankan hukum secara adil. Selain itu, Islam sangat menjunjung tinggi hak-hak perempuan agar dapat mengeksplor bakat yang dimilikinya. Ketidakadilan yang terjadi bagi tenaga kerja Wanita membuat pekerja Wanita merasa di rugikan. Keutamaan seseorang tidak didasarkan pada jenis kelamin, suku, atau status sosial, melainkan pada ketakwaannya kepada Allah. Prinsip-prinsip ini memberikan landasan moral dan etika yang kuat untuk menolak segala bentuk diskriminasi di tempat kerja.⁴

Hal tersebut sebagaimana telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Hujurat (49) ayat 13 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾⁵

³ International Labour Organization (ILO). "Equality at Work: Tackling Discrimination in the Workplace." (ILO Report. 2020).

⁴ Azmi, I. A. G., "Kesetaraan Gender dalam Yurisprudensi Islam: Kajian Hak-Hak Pekerja.", *Jurnal Kajian Islam*, Vol II, No.2. 2019. hlm 183-201.

⁵ Al-Hujurat (49) ayat 13.

“Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.” (QS. Al-Hujurat 49: Ayat 13).

Islam sudah mengantur semua hal dalam kehidupan termasuk cara beribadah, berperilaku, dan termasuk kedudukan perempuan. Ayat tersebut menjelaskan tentang kemuliaan seseorang baik laki-laki maupun perempuan. Allah swt mengisyaratkan hambanya untuk tidak mendiskriminasi seseorang baik dari segi fisik, suku, ras dan bangsa. Akan tetapi perlu diperhatikan dalam melakukan pekerjaan harus terbebas dari tindak perlakuan diskriminasi.

Budaya patriarki yang masih dominan di masyarakat sering kali menjadi salah satu faktor utama yang memperburuk diskriminasi. Stereotip gender dan persepsi negatif terhadap kelompok minoritas atau pekerja tertentu juga turut memperparah situasi ini. Misalnya, perempuan sering kali dianggap kurang mampu dalam pekerjaan yang dianggap "berat," sedangkan pekerja dari suku tertentu mungkin menghadapi stigma yang merugikan mereka dalam memperoleh kesempatan kerja yang setara. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk penegakan hukum yang lebih tegas, penerapan nilai-nilai keadilan

dalam fikih, dan peningkatan kesadaran masyarakat untuk mengubah pola pikir diskriminatif.⁶

Dalam Kajian ini bertujuan untuk mengetahui diskriminasi di tempat kerja di Indonesia dari perspektif hukum positif dan fikih ketenagakerjaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang komprehensif, berkeadilan, dan dapat diimplementasikan secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

latar belakang ini penulis tertarik untuk meneliti dan mencari tahu lebih lanjut terhadap perlakuan diskriminasi Tenaga Kerja Wanita Indonesia, karena banyak kasus tenaga kerja wanita yang mendapatkan perlakuan diskriminasi, seperti kasus yang terjadi di Java Sunrise Café Banyuwangi yang belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain: Hak mendapatkan upah sesuai UMR (Upah Minimum Regional), hak untuk mendapatkan fasilitas antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat kerja dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 06.00.⁷ Kasus yang berhubungan dengan perlakuan diskriminatif terjadi di Bencollen mall kota Bengkulu yang belum terpenuhi secara maksimal dalam tinjauan hukum islam seperti menjalankan ibadah sholat dengan leluasa dan belum sesuai dengan

⁶ Rahman, F. *"Tema Utama Al-Qur'an."* (Chicago 1980) Pers Universitas Chicago.

⁷ Eka Oktarianti Astutik, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Pulang Kerja di malam hari di Java Sunrise Café menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Skripsi pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Jember*, 2017.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, seperti mendapatkan fasilitas dan perlindungan hak-hak bagi pekerja perempuan yang bertugas dimalam hari.⁸ Kasus yang terjadi di Alfamidi Rappocini Kota Makassar, mengungkapkan adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini, seorang pekerja wanita melaporkan ancaman yang diterimanya dari seorang pria yang tidak bertanggung jawab. Ancaman tersebut tidak hanya mengganggu kenyamanan psikologisnya, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran serius terhadap keselamatannya di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan langkah-langkah perlindungan pekerja yang diwajibkan oleh undang-undang.⁹ Seharusnya antara hubungan perkerja dan pemodal (majikan) adalah hubungan saling membantu, saling menguntungkan. Sebab dalam praktiknya, tidak mungkin ada majikan tanpa perkerjaan dan tidak mungkin ada perusahaan tanpa buruh. Dalam perspektif gender, proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari

⁸ M. Rulian Frabio, "Pemenuhan hak pekerja perempuan di Bancoolen Mall kota Bengkulu dalam Prespektif Hukum Positif dan Hukum Islam" *Tesis pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno*, 2022.

⁹ Muh. Herismant Buscar S, "PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA MALAM HARI DI SWALAYAN ALFAMIDI KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003" *Skripsi pada Fakultas syari'ah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. 2015.

keseluruhan tenaga kerja perempuan.¹⁰ Hubungan timbal balik pada dasarnya, menuntut adanya rumusan hak dan kewajiban yang adil antara satu dengan yang lain. Rumusan ini menjamin agar setiap pihak tidak dirugikan dan tidak merugikan pihak lain.¹¹

Oleh karena itu penulis perlu meneliti lebih lanjut dalam bentuk pustaka dari kasus yang terjadi yaitu, tentang **“PERLAKUAN DISKRIMINATIF TERHADAP TENAGA KERJA WANITA (PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN FIKIH KETENAGAKERJAAN)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Problematika Selama Berkerja Prespektif Hukum Positif dan Fikih Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Analisis Hukum Positif dan Fikih Ketenagakerjaan terhadap Problematika Selama Berkerja?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan penelitian

Penelitian bertujuan untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru. Sebagai pembuktian atau pengajuan tentang

¹⁰ Khotimah, K, “ Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan”, Yinyang Jurnal Studi Gender dan Anak, 2009 , h.180.

¹¹ Husain Muhammad dkk, *Fiqh Anti Traffing : Jawaban atas Berbagai Kasus Kejahatan Perdagangan Manusia dalam Perspektif Hukum Islam* (Ceribon: Fahmina-institute, 2006), hlm. 124.

kebenaraan dari pengetahuan yang sudah ada. Sehingga dapat bermanfaat dan mampu menjawab permasalahan yang sudah ada.

2. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi para pembaca maupun penulis. Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam pengaplikasian dari teori-teori yang diperoleh selama penulis melakukan kegiatan perkuliaan, kedalam pengaplikasian dipenulisan.
- c. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangsih untuk memperluas pengetahuan dan keilmuan.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisi tentang uraian sistematis mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan menampilkan konsep-konsep dasar, landasan teori yang dikonstruksikan pada penelitian dan relevansinya dengan penelitian terdahulu.

Buku karya Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja” Penerbit Medan Penerbit Manhaji Tahun

2019.¹² Yang berisikan tentang perlindungan tenaga kerja. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dikaitkan dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak dasar dapat dilaksanakan dengan terlaksananya hak-hak dasar para pekerja yang telah disepakati. Keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitiannya yakni, perlindungan tenaga kerja.

Buku karya Dr. AnDriani, S.E., M.M “Indonesian Migrant Worker Union dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Wanita” Penerbit Kediri Tahun 2021.¹³ Yang berisikan kesejahteraan tenaga kerja wanita. Pembangunan sistem penanganan buruh migran yang dilakukan oleh pemerintah belum menggunakan kerangka HAM, dimana belum dilakukannya proses ratifikasi konvensi migran di tahun 1990. Memuat kesepakatan untuk melindungi tenaga kerja serta migran, isi konvensi ini berisi perlindungan kondisi kehidupan, kondisi pekerjaan yang tidak manusiawi, sasaran penyiksaan, rasisme, seksual barsment, perbudakaan dan lain-lain. Berkaitan dengan penelitian yang akan di teliti adalah kesejahteraan tenaga kerja wanita.

¹² Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.HUM., *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian bersama* (Medan Penerbit Manhaji Tahun, 2019). hlm. 34.

¹³ Dr. AnDriani, S.E., M.M, *Indonesian Migrant Worker Union dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Wanita* (Penerbit Kediri Tahun 2021). hlm. 42.

Buku karya Mashood A. Baderin “Hukum Internasional, Hak Asasi Manusia dan Hukum islam” Penerbit Jakarta Penerbit Komisi Hak Asasi Manusia Tahun 2010.¹⁴ Yang berisikan tentang larangan penyiksaan. Larangan atas penyiksaan cukup mapan dan dianggap sebagai norma mutlak (peremptory norm) hukum internasional. Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik tidak mendeinisikan penyiksaan, tapi Pasal 1 (1) Konvensi Menentang Penyiksaan dan Bentuk Perlakuan dan Hukuman Lainnya yang Kejam, Tidak Manusiawi, dan Merendahkan Martabat. Penyiksaan lazimnya dibedakan dari ‘perlakuan dan penghukuman kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat’ dalam hal maksud, tingkat kehebatan dan kedahsyatan rasa sakit atau penderitaan yang ditimbulkan.

Skripsi Aziz Taufik Hidayat jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Pekerja Migran pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017”.¹⁵ Penelitian ini membahas tentang bagaimana Perlindungan tenaga kerja wanita atau migran dan bagaimana tinjauan hukum islam terhadap pekerja migran. Hasil dari penelitian ini adalah bentuk perlindungan pekerja migran indonesia pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, terbagi menjadi tiga, yaitu: perlindungan sebelum berkerja, perlindungan selama berkerja, dan

¹⁴ Mashood A. Baderin, *Hukum Internasional, Hak Asasi Manusia dan Hukum islam* (Penerbit Jakarta Tahun 2010). hlm. 75.

¹⁵ Aziz Taufik Hidayat, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Pekerja Migran pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017” *Skripsi pada Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2018.

perlindungan setelah berkerja. Keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada perlindungan dan perlakuan diskriminasi terhadap pekerja migran. Dalam karya tersebut menggunakan Tinjauan Hukum Islam pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Hukum Positif dan Fiqh Perlindungan Wanita.

Skripsi Eka Oktarianti Astutik jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Jember, yang berjudul "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Pulang Kerja di Malam Hari di Java Sunrise Café Banyuwangi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003".¹⁶ Penelitian ini membahas tentang bagaimana Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Pulang Kerja di malam hari dan hak-hak bagi Tenaga Kerja. Keterkaitan dengan hasil penelitian ini pada perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Pulang Kerja di Malam Hari di Java Sunrise Café menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak-hak yang belum terpenuhi ada beberapa hak yang belum diberikan dan belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain : Hak mendapatkan Upah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional), Hak untuk mendapatkan fasilitas antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00. yang telah diatur dalam pasal 76 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

¹⁶ Eka Oktarianti Astutik, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Pulang Kerja di malam hari di Java Sunrise Café menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Skripsi pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Jember*, 2017.

2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika ditinjau dari hukum islam, semua hak-hak pekerja perempuan tersebut harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan kemampuannya, jika pengusaha tersebut telah mampu memberikan hak dan kewajiban pekerjaanya maka hal tersebut harus di penuhi, karena itu sudah menjadi kewajiban sorang pengusaha.

Skripsi Irma Erviana jurusan Hukum Acara Peradilan dan Kekeluargaan Peradilan Fakultas syari'ah dan Hukum Universitas Alauddin Makassar, yang berjudul “ Wanita Karir Perspektif Gender dalam Hukum Islam di indonesia”.¹⁷ Penelitian ini membahas tentang bagaimana wanita berkarir perspektif gender dalam hukum islam di indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah Kesetaraan yang berkeadilan gender merupakan kondisi yang dinamis, dimana laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki hak, kewajiban, peranan dan kesempatan yang dilandasi oleh saling menghormati dan menghargai serta membantu diberbagai sektor kehidupan. Agama dan keadilan gender dewasa ini menjadi salah satu isu penting yang masih terus diperdebatkan dibanyak kalangan termasuk agamawan sendiri. Pada tataran realitas sosial, kecenderungan umum tentang relasi gender masih memperlihatkan pandangan-pandangan yang diskriminatif terhadap perempuan. Dalam karya tersebut menggunakan analisis Hukum Islam, sedangkan dalam penelitian ini mmenggunakan Perspektif Hukum Positif dan Fikih Ketengakerjaan.

¹⁷ Irma Ervina “ Wanita Karir Perspektif Gender dalam Hukum Islam di Indonesia” *Skripsi pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, 2017.

Artikel yang ditulis oleh dian ferricha, yang berjudul “Tanggung Jawab Pemerintah Daerah pada Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menuju Negara Kesejahteraan”.¹⁸ Jurnal ini membahas tanggung jawab Pemerintah dalam Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan menganalisis Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan. Penulis menggambarkan bagaimana perlindungan dan tanggung jawab pemerintah daerah. Hasil penelitian tersebut ialah tanggung jawab dan perlindungan buruh migran, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Hukum Positif dan Fikih Ketengakerjaan.

E. Kerangka Teoritik

Dalam sebuah penelitian ilmiah, kerangka teori sangat dibutuhkan antara lain untuk mempermudah mengatasi dan mengenali sebuah persoalan yang akan diteliti. Selain itu, kerangka teori juga digunakan untuk menunjukkan bentuk-bentuk atau kriteria yang dijadikan tumpuan untuk memverifikasi sesuatu.¹⁹ Adapun beberapa teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Perlindungan Hukum

¹⁸ Dian Ferricha, “*Tanggung Jawab Pemerintah Daerah pada Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan*”, *Jurnal Hukum Islam*, Vol. IV, No.1, Juli 2016, hlm 141-160.

¹⁹ Abdul Mustaqim, *Metode Penelitian Al-Qur'an dan Hadis*, (Yogyakarta: Idea Press, 2014) hlm. 164-165.

Dalam Islam, maksud keadilan yang harus dicapai mesti mengacu dari pedoman pokok, yakni Al-Qur'an dan Hadis.²⁰ Dengan rujukan tersebut, asas keadilan perlindungan hak-hak migran dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, mendapatkan tiga perlindungan yaitu, sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja.

Pertama, sebelum berkerja. pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.²¹

Kedua, selama berkerja. penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat.²²

Ketiga, sesudah berkerja. keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba didebarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.²³

²⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum Kewarisan Islam: Konsep Kewarisan Bilateral Hazairin* (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 153.

²¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2017 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

²² Ibid

²³ Ibid.

2. Fikih Ketenagakerjaan

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berintegrasi dan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, atau melakukan interaksi dan sosialisasi dengan manusia yang lainnya. Dalam menjalankan kehidupannya setiap manusia tidak lepas dari peran serta orang lain, atau semuanya saling mendukung antara yang satu dengan yang lainnya. Sebab manusia harus bermasyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup serta bisa mencapai tujuan hidup sehingga bisa hidup lebih sejahtera.

Tenaga kerja ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan/lembaga lain di mana dari orang atau badan lain tersebut ia mendapat gaji. Orang lain serta badan/lembaga tersebut dinamakan majikan. Pekerja dan majikan merupakan sirkel gerak ekonomi. Sedangkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi, ialah orang yang melakukan usaha atau bekerja baik berupa kerja fikir maupun kerja jasmani, atau kerja fikir sekaligus jasmani dalam rangka menghasilkan barang dan jasa-jasa ekonomi yang menjadi kebutuhannya.²⁴

Pekerjaan adalah bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seorang warga masyarakat, dalam andilnya menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan dan memuaskan keinginannya. Sedangkan modal adalah hasil kerja dari seorang penyimpan yang

²⁴<https://tarjih.or.id/wp-content/uploads/2020/10/PPt-Fikih-Ketenagakerjaan-Sesuai-Manhaj-Tarjih-Muhammadiyah-Autosaved-1.pdf> Diakses pada 2 November 2023, Waktu 19.44 WIB.

dikembangkan dalam produksi, dan manajemen merupakan kerja fikir manusia.²⁵

Bekerja adalah suatu ‘amal yang didasari akhlak mulia (amal shalih), yaitu bergulat dalam kancah kehidupan disertai dengan kewaspadaan/ kehati-hatian agar selalu dalam koridor iman kepada Allah SWT. Fikih Ketenagakerjaan memisahkan antara tiga kata penting dalam ketenagakerjaan: tenaga kerja, bekerja dan pekerjaan.²⁶

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian normatif-empiris. Penelitian hukum normatif-empiris merupakan penelitian yang mengkaji pelaksanaan atau implelementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan dokumen tertulis secara *in action* (faktual) pada suatu setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²⁷ Sedangkan dalam Hukum Islam menggunakan prinsip-prinsip Fikih Ketenagakerjaan untuk melihat bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi manusia yang terkandung dalam pandangan Hukum Islam.

²⁵ Wawan Gunawan Abdul Wahid “Fikih Ketengakerjaan Manhaj Tarjih Muhammadiyah”, Majelis Tarjih, Putusan Munas, Tahun 1995.

²⁶ Ibid.

²⁷ Dr. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 115.

Bertolak dari sifat mulia manusia dalam Syariat, tidak ada pertentangan antara hukum Islam dan larangan umum penyiksaan, atau perlakuan kejam, tidak manusiawi dan merendahkan martabat atau larangan menjadikan manusia sebagai obyek percobaan medis dan ilmiah tanpa kerelaan subyek. Berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti adalah larangan penyiksaan.²⁸

2. Sifat Penelitian

Sifat Sifat penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah deksriptif-analisis. Maksud dari deskriptif adalah penjelasan yang rinci terhadap objek-objek yang ada dalam penelitian. Sedangkan pengertian analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).²⁹

Dalam penelitian ini penulis berusaha memberikan gambaran seta mengklarifikasi secara objektif dari data penelitian yang akan dikaji yaitu Perlakuan Diskriminatif terhadap Tenaga Kerja Wanita Perspektif Hukum Positif dan Fikih Ketengakerjaan serta kemudian menganalisisnya berdasarkan kerangka teori yang telah disusun untuk memperoleh kesimpulan.

²⁸ Mashood A. Baderin, *Hukum Internasional, Hak Asasi Manusia dan Hukum islam* (Penerbit Jakarta Tahun 2010). hlm. 131.

²⁹ “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Versi Daring”, <https://kbbi.web.id/analisis>, akses 23 Oktober 2023.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum normatif-empiris ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif-empiris, dapat digunakan secara terpisah maupun secara bersama-sama. Teknik pengumpulan data tersebut meliputi; pengumpulan data sekunder (kepuustakaan dan dokumen tertulis) melalui studi pustaka dan studi dokumen dan pengumpulan data primer (data pada obyek penelitian dilakukan) melalui pustaka dan studi dokumen pengumpulan data.³⁰ Oleh karena itu, untuk memperoleh data penulis terlebih dahulu mengumpulkan sumber data primer dan sumber data sekunder, diantaranya:

a. Data Primer

Sumber utama yang dijadikan rujukan dalam skripsi ini antaranya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2018, Perlindungan Tenaga Kerja Wanita, Perlindungan Hukum, Fikih Ketangakerjaan, serta dalam penelitian ini penulis menggunakan pustaka seperti halnya buku, artikel, jurnal, dan yang lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Data sekunder

Sumber data sekundernya menggunakan literatur literatur yang menunjang data primer yakni berupa buku-buku, artikel,

³⁰ Dr. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 125.

jurnal, skripsi, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan topik peneliti. Dengan demikian pengumpulan ini sesuai dengan kategori studi pustaka.

4. Pendekatan Penelitian

Bahwasannya pendekatan dalam penelitian ini, menelaah data-data dan regulasi/peraturan yang dibutuhkan. dilakukan dengan cara melakukan telaah kepustakaan yang berkaitan dengan isu yang diteliti yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Yang menjadi kajian pokok dalam pendekatan kepustakaan terkait pokok permasalahan seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2018, buku-buku, karya ilmiah, surat kabar, internet dan sebagainya.³¹

5. Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif deduktif, yaitu bahwa pandangan deduktif menuntut penelitian dengan terlebih dahulu menggunakan teori sebagai alat, ukuran dan bahkan instrumen untuk membangun hipotesis, sehingga peneliti secara tidak langsung akan menggunakan teori sebagai arahan dan landasan dalam masalah penelitian.³²

³¹ Peter Mahmud Marzuki, “*Penelitian Hukum*” (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 94.

³² Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, cet ke-1 (Makassar: Syakir Media Press, 2021), hlm. 116.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Perlakuan Diskriminatif Terhadap Tenaga Kerja Wanita Perspektif Hukum Postif dan Fikih ketangakerjaan, diperlukan adanya sistematika pembahasan agar mempermudah penyusunan sripsi secara terstruktur, terkait dengan arah dan tujuan yang akan dilakukan. Adapun sistematika pembahasana pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub-bab dan saling berkaitan antara bab yang satu dengan yang lainnya, dengan rincian sebagai berikut:

Bab Pertama, berisi pendahuluan yang terdiri atas beberapa sub bab diantaranya: latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka yang berisi penelitian-penelitian sebelumnya dengan tema sama namun fokus penelitian yang berbeda, kemudian dilanjut dengan metode penelitian, setelah itu dilanjut kerangka teori yang berisi dasar-dasar penelitian dan teori yang akan digunakan dalam penelitian, dan terakhir adalah sistematika pembahasan yang berisi kerangka pembahasan dalam penelitian.

Bab kedua, berisikan tentang landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu, teori Perlindungan Hukum dan Fikih Ketangakerjaan.

Bab ketiga, memuat pembahasan, penegritian, dasar-dasar hukum, bentuk-bentuk, dan sanksi terhadap pelaku diskriminasi, kemudian memuat pembahasan tentang perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja wanita.

Pemaparan ini meliputi definisi, ruang lingkup, serta upaya perlindungan hukum.

Bab keempat, memuat tentang analisis teori terhadap pokok permasalahan pada penelitian ini, yaitu Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Wanita dan Fikih Ketengakerjaan terhadap Perlakuan diskriminatif bagi Tenaga Kerja Wanita.

Bab kelima, merupakan bagian penutup yang memuat kesimpulan dan jawaban dari seluruh pembahasan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan semua keterangan di atas tentang Perlakuan Diskriminatif terhadap Tenaga Kerja Wanita (Prespektif Hukum Positif dan Fikih Ketenagakerjaan) yang terdapat pada pembahasan bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Problematika selama Berkerja yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Wanita, seperti eksploitasi gaji, kekerasan fisik dan psikologis, pelecehan seksual, serta kesulitan dalam mengakses perlindungan hukum. Meskipun sudah ada perjanjian Internasional dan Undang-Undang untuk melindungi mereka, banyak praktik yang bertentangan dengan kesepakatan tersebut.

Pemerintah Indonesia juga belum sepenuhnya efektif dalam mengelola perlindungan tenaga kerja migran. Islam mengajarkan bahwa pekerja harus diperlakukan dengan adil, mendapatkan hak yang sesuai, dan dilindungi dari kekerasan atau eksploitasi.

Majikan diwajibkan memenuhi kewajibannya dengan jujur, menghormati martabat pekerja, dan menciptakan kondisi kerja yang layak. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk lebih serius melindungi hak-hak pekerja migran dan memastikan peraturan yang ada dilaksanakan dengan baik.

2. Berdasarkan analisa yang dilakukan penulis terhadap “Problematika Selama Berkerja (Prespektif Hukum Positif dan Fikih Ketengakerjaan)”, penulis menemukan bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita mendapatkan perlindungan hukum dalam peraturan perundang-undangan, namun, pelaksanaannya seringkali terhambat oleh yurisdiksi hukum negara yang bersangkutan. Pekerja Migran Indonesia, khususnya Tenaga Kerja Wanita, menghadapi masalah serius seperti eksploitasi ekonomi, kekerasan fisik dan psikologis, pelecehan seksual, serta kesulitan mengakses perlindungan hukum. Meskipun ada regulasi yang mengatur perlindungan, implementasinya masih lemah, terutama karena kurangnya pengawasan dan informasi yang memadai. prinsip-prinsip dalam Islam seperti keadilan, amanah, perlindungan terhadap kehormatan, kesejahteraan pekerja, dan akses keadilan hukum memberikan dasar etis yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih besar dari pemerintah dan majikan untuk memastikan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja migran, serta akses yang lebih baik terhadap hak-hak hukum mereka.

B. Saran

Bahwa pada penelitian ini peneliti juga menyadari bahwa memiliki batasan pada objek kajiannya, karena hanya memfokuskan pada pembahasan

Perlakuan Diskriminatif terhadap Tenaga Kerja Wanita (Perspektif Hukum Positif dan Fikih Ketenagakerjaan). Penelitian ini juga masih memiliki kekurangan data dari pembahasan Fikih Ketenagakerjaan, sehingga masih perlu pembahasan lebih lanjut dengan menggunakan data langsung dari Hukum Islam yang mengatur Perlindungan Korban Perlakuan Diskriminasi dan lebih spesifik terhadap Perlakuan Diskriminatif bagi Tenaga Kerja Wanita. Semoga bagi peneliti selanjutnya dapat menguraikan dan menjelaskan lebih dalam dan luas lagi tema seputar Perlakuan Diskriminatif terhadap Tenaga Kerja Wanita ini, karena masih banyak aspek kajian yang tidak terjamah oleh penulis pada penelitian ini, sehingga dari adanya tindak lanjut tersebut dapat memberikan keseimbangan dan melengkapi antara satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 Tentang
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi
Manusia.

Buku/Kitab

Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum Kewarisan Islam: Konsep Kewarisan
Bilateral Hazarin*, Yogyakarta: Press UII. (2005).

Abdul Mustaqim. *Metode Penelitian Al-Qur'an dan Hadis*, Yogyakarta: Pustaka
Idea Press. (2014).

Ahmad Al-Mursi Husain Jauhari. *Maqashid Syariah*, Jakarta: Pustaka Amzah.
(2010).

Arif Munandar Riswanto, LC. *Fiqh Maqashid Syariah*, Jakarta: Pustaka Dr.
Yusuf Al-Qaradawi. (2017).

Dr. AnDriani, S.E., M.M. *Indonesian Migrant Worker Union (IMWU)*, Kediri:
Pustaka Donna Savira Larasti. (2021).

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga
Kerja*, cet ke-1 Medan: Manhaji. (2000).

Dr. Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press.
(2020),

Mashood A. Baderin. *Hukum Internasional, Hak Asasi Manusia dan Hukum islam*, Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2010).

Yahyanto, S.H., M.H. *Pengantar Ilmu Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Lukman santoso. (2014).

Yudian Wahyudi. *Maqashid Syari'ah Dalam Pergumulan Politik*, Yogyakarta: nawesea press. (2007).

Skripsi/Jurnal

Aziz Taufik Hidayat. (2018). “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan *Pekerja Migran pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*” Skripsi sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dian Ferricha, (2016), “*Tanggung Jawab Pemerintah Daerah pada Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan*”, *Jurnal Hukum Islam*, Vol. IV, No.1.

Eka Oktarianti Astutik. (2017). “*Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Pulang Kerja di malam hari di Java Sunrise Café menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”, skripsi sarjana Institut Agama Islam Negeri Jember.

Irma Ervina. (2017). “*Wanita Karir Perspektif Gender dalam Hukum Islam di Indonesia*”, Skripsi Sarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Website

“Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Versi Daring”,

<https://kbbi.web.id/analisis>, akses 23 Oktober 2023.

