

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN PERSPEKTIF
MAŞHLAĤAH MURSALAH
(STUDI KASUS DI LESTARI CORNER COFFEE)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S-1)
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

NADIA NAILUL MUNA

21103080083

PEMBIMBING:

Dr. WARDATUL FITRI, M.H.

PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

ABSTRAK

Pekerja wanita yang terikat dalam sistem kerja PKWT sering menghadapi permasalahan terkait perlindungan hukum, contohnya seperti cuti hamil, perlindungan keselamatan kerja, dan juga jaminan sosial ketenagakerjaan. Praktik ini menimbulkan pelanggaran hak pekerja. Penelitian ini dilakukan di salah satu coffee yang dipilih karena dianggap menarik dan sesuai dengan topik yang ingin dikaji. Coffee ini cukup ramai dikunjungi, terutama oleh anak muda, sehingga cocok untuk melihat langsung bagaimana perilaku konsumen dalam suasana santai. Selain itu, coffee ini punya konsep yang unik, mulai dari desain tempatnya sampai cara mereka melayani pelanggan, yang membuatnya berbeda dari coffee-coffee lainnya. Lokasinya juga strategis dan mudah dijangkau, sehingga memudahkan proses observasi dan pengumpulan data. Dengan semua pertimbangan itu, coffee ini dinilai pas untuk dijadikan tempat penelitian karena bisa memberikan gambaran nyata sesuai dengan fokus yang diteliti. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pekerja wanita menurut Peraturan Perundang-undangan dan juga dari perspektif *Maslahah Mursalah*. Objek penelitian ini adalah sebuah perusahaan Food and Beverage yaitu Lestari Corner Coffee.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*) dengan pendekatan yuridis empiris. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi dari masalah tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum pekerja wanita dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Lestari Corner Coffee menurut Peraturan Perundang-undangan adalah banyak pekerja wanita yang masih belum mendapatkan jaminan-jaminan kesejahteraan. Contohnya adalah disaat jam lembur mereka banyak yang tidak mendapatkan upah lembur yang mana mestinya itu diwajibkan dan diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, namun pada praktiknya upah itu tidak diberikan oleh perusahaan. Kedua, untuk pelaksanaan perlindungan hukum pekerja wanita dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Lestari Corner Coffee menurut perspektif *Maslahah Mursalah* itu juga belum sesuai karena masalah-masalah yang terjadi di Lestari Corner Coffee adalah hal yang menjadikan kemaslahatan umum dan meninggalkan kesulitan atau kemudharatan dikarenakan bisa memunculkan kesulitan kepada pekerja akibat peraturan yang dibuat perusahaan.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Peraturan Perundang-undangan, *Maslahah Mursalah*

ABSTRACT

Female workers who are bound by the PKWT work system often face problems related to legal protection, such as maternity leave, work safety protection, and also social security for workers. This practice causes violations of workers' rights. This research was conducted in one of the selected coffee shops because it was considered interesting and in accordance with the topic to be studied. This coffee shop is quite crowded, especially by young people, so it is suitable for seeing firsthand how consumers behave in a relaxed atmosphere. In addition, this coffee shop has a unique concept, from the design of the place to the way they serve customers, which makes it different from other coffee shops. The location is also strategic and easy to reach, making it easier to observe and collect data. With all these considerations, this coffee shop is considered suitable to be used as a research site because it can provide a real picture according to the focus of the study. Therefore, this study aims to analyze female workers according to the Laws and Regulations and also from the perspective of Maslahah Mursalah. The object of this research is a Food and Beverage company, namely Lestari Corner Coffee.

The method used in this study is field research with an empirical juridical approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation, which are then processed and analyzed to identify problems and find solutions to these problems.

The results of the study indicate that the implementation of legal protection for female workers in fixed-term employment agreements at Lestari Corner Coffee according to the Laws and Regulations is that many female workers still do not receive welfare guarantees. For example, when working overtime, many do not get overtime pay which should be required and regulated in the Laws and Regulations, but in practice the wages are not given by the company. Second, the implementation of legal protection for female workers in fixed-term employment agreements at Lestari Corner Coffee according to the Maslahah Mursalah perspective is also not appropriate because the problems that occur at Lestari Corner Coffee are things that create public interest and leave difficulties or harm because they can cause difficulties for workers due to regulations made by the company.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement, Laws and Regulations, Maslahah Mursalah



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-754/Un.02/DS/PP.00.9/07/2025

Tugas Akhir dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH (STUDI KASUS DI LESTARI CORNER COFFE)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NADIA NAILUL MUNA
Nomor Induk Mahasiswa : 21103080083
Telah diujikan pada : Senin, 16 Juni 2025
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. Wardatul Fitri, M.H.

SIGNED

Valid ID: 6867868a99d10



Penguji I

Annisa Dian Arini, M.H.

SIGNED

Valid ID: 68635bc1651ee



Penguji II

Dr. Diky Faqih Maulana, S.H., M.H.

SIGNED

Valid ID: 686541693e1a1



Yogyakarta, 16 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodiqin, M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 686b7b486a056

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Nadia Nailul Muna
NIM : 21103080083
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Peraturan Perundang-undangan dan perspektif Masalah Mursalah (Studi Kasus di Lestari Corner Coffee).

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan/Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang hukum.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 12 Juni 2025
Pembimbing

Dr. Wardatul Fitri, M.H.
NIP 19900511 201903 2 016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Nailul Muna
NIM : 21103080083
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Peraturan Perundang-undangan dan perspektif Masalah Mursalah (Studi Kasus di Lestari Corner Coffee) adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 26 Mei 2025


Nadia Nailul Muna
NIM. 21103080083

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nadia Nailul Muna
Tempat dan Tanggal Lahir	: Sleman, 10 April 2003
NIM	: 21103080083
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	: Syariah dan Hukum
Alamat	: Yogyakarta
No. HP	: 08992558264

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 26 Mei 2025



Nadia Nailul Muna

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat.

Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata PROSES yang kamu anggap rumit.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa 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. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	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	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
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	Ṭaʿ	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zaʿ	Z̤	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿAin	ʿ	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Faʿ	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	Haʿ	H	Ha

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ء	Hamzah	=	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbûṭah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>

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

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

كِرَامَاتُ الْوَنُيْبَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-Auliyā'</i>
---------------------------	---------	---------------------------

3. Bila ta' marbûṭah hidup atau dengan harakat *fathah kasrah* dan ḍammah ditulis t atau h.

زَكَاةٌ انْفِطَر	Ditulis	<i>Zakāh al-Fiṭri</i>
---------------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek

1.	ﺍ	Fathah	Ditulis	A
2.	ﻯ	Kasrah	Ditulis	i
3.	ﻭ	Ḍammah	Ditulis	u

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif إِسْحَاقَ	ditulis ditulis	ā <i>Istiḥsān</i>
2.	Fathah + ya' mati أُنْشَا	ditulis ditulis	Ā <i>Unṣā</i>
3.	Kasrah + yā' mati الْعُرْوَاقِ	ditulis ditulis	ī <i>al- 'Ālwānī</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati عُلُومَ	ditulis ditulis	û <i>'Ulûm</i>

F. Vokal Rangka

1.	Fathah + ya' mati غَيْرِهِمْ	ditulis ditulis	ai <i>Gairihim</i>
2.	Fathah + wawu mati قَوْلَ	ditulis ditulis	au <i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang ber Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُتِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ تُكْرِمَ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

الرِّسَالَة	Ditulis	<i>ar-Risālah</i>
-------------	---------	-------------------

النِّسَاء	Ditulis	<i>an-Nisā'</i>
-----------	---------	-----------------

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أَهْلُ الرَّأْيِ	Ditulis	<i>Ahl ar-Ra'yi</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.
- b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di-Latin-kan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
- c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya M. Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.

Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan juga karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan penulisan skripsi Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar kita, Nabi akhir zaman, Nabi Muhammada SAW yang mana telah menunjukan kita dari arah gelap gulita menuju arah terang benderang, yakni agama Islam. Rasa syukur yang sebesar-besarnya atas apa yang telah Allah SWT berikan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Peraturan Perundang-undangan dan perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi Kasus di Lestari Corner Coffee)” yang mana skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum program studi Hukum Ekonomi Syariah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negari Sunan Kalijaga Yogyakarta. xvii
2. Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta jajarannya.
3. A. Hashfi Luthfi, M.H., Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Dr. Wardatul Fitri, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Skripsi penyusun yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan dan penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan pendidikan dan ilmu yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
6. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua, Bapak Iswanjono dan Mama Hayatun Toyibah yang telah merawat dan membesarkan serta mewarnai kehidupan saya dengan begitu banyak kebahagiaan. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tiada habisnya, atas doa-doa yang selalu terpanjatkan untuk saya, dan atas segala hal yang telah kalian upayakan dan berikan kepada saya. Karena Bapak dan Mama, hidup saya terasa begitu mudah dan penuh kebahagiaan, karena doa-doa Bapak dan Mama saya bisa menyelesaikan pendidikan ini dengan lancar. Semoga Allah senantiasa melindungi dan merahmati kehidupan Bapak dan Mama. Semoga Allah mengampuni dosa dan kesalahan mereka, selalu disertai

dengan hal-hal yang baik, diberi kesehatan lahir dan batin, dilancarkan segala urusan dan rezekinya, serta selamat dari siksa api neraka.

7. Kakak Kandung saya Ratih Hikmah Awalia dan Ervina Rahmadila, Kakak Ipar saya Fachris Syarifudin dan Muhammad Ibnu Affan. Dan kedua adik kandung saya Naili Ulumi Nafiah dan Faisal Mubarak yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa kepada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Keluarga besar saya yang senantiasa mendukung dan selalu mendoakan yang terbaik untuk saya dalam setiap perjalanan dan proses kehidupan ini.
9. Kepada seseorang pemilik NIM 19.12.1421 yang namanya tidak bisa saya sebutkan disini, yang dengan penuh kesabaran, pengertian memberikan dukungan dan semangat, serta menemani saya selama masa perkuliahan ini. Terimakasih atas segala doa, waktu, usaha, dukungan, dan motivasi kepada penyusun dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat saya Rani, Shinta, Dini, Shefira, Hapsah, April, Fahmi, Qois, Khoiri, Reza, Hafid, Thuuba, Umar, Noval, dan semua anggota yang ada di dalam Grup WhatsApp “Keluar Ga”, saya ucapkan terima kasih atas segala doa, dukungan, apresiasi, dan waktu yang diberikan selama masa perkuliahan ini, tanpa teman-teman mungkin kehidupan saya di masa perkuliahan ini akan terasa sepi dan kurang berkesan.
11. Teman-teman dari masa SMA Safira, Desty, Amik, Kansa, Arifah yang sama-sama sedang menuntut ilmu di Yogyakarta dan masih berhubungan

erat hingga saat ini, yang selalu siap menemani saya. Terimakasih juga atas doa-doa dan dukungan serta motivasi yang diberikan kepada saya.

12. Teman-teman prodi hukum ekonomi syariah (HES) angkatan 2021, saya ucapkan banyak terima kasih atas segala kebaikan dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya selama masa perkuliahan ini, semoga Allah senantiasa menjadikan kita semua menjadi orang-orang yang sukses di kemudian hari.
13. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan kebaikan yang diberikan kepada saya selama



DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Telaah Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoritik	12
F. Metode Penelitian.....	22
G. Sistematika Penulisan	25
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM	
PEKERJA WANITA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU	
TERTENTU (PKWT) PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH	27
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Pekerja Wanita	27
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	29

C. Tinjauan Umum Masalah Mursalah	40
BAB III GAMBARAN UMUM LESTARI CORNER COFFEE,	
PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,	
DAN HAK-HAK PEKERJA WANITA DI LESTARI CORNER	
COFFEE	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Lestari Corner Coffee	47
B. Profil Lestari Corner Coffee.....	47
C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Lestari	
Corner Coffee.....	50
BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA	
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)	
MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN MASLAHAH	
MURSALAH	59
A. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Wanita menurut	
Peraturan Perundang-Undangan	59
B. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dari perspektif	
<i>Maslahah Mursalah</i>	72
BAB V PENUTUP	80
A. KESIMPULAN.....	80
B. SARAN	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	I

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Bangunan Depan	49
Gambar 3. 2 Kantor Coffee	49
Gambar 3. 3 Area bangunan belakang dengan tema outdoor semi indoor	49

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Halaman Terjemahan	I
Lampiran 2. Pertanyaan Wawancara	II
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup	VI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia menempati peringkat keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia pada tahun 2025, dengan total populasi sekitar 285,7 juta jiwa.¹ Dengan banyaknya penduduk yang banyak, maka jumlah kebutuhan lapangan pekerjaan juga meningkat. Dalam pekerjaan setiap pekerja pasti memiliki kesepakatan dalam hal waktu. Yang dimana waktu itu sebagai patokan ia bekerja dalam sehari-harinya. Salah satunya adalah pekerja wanita, yang dimana dizaman sekarang seorang wanita juga mempunyai peran penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia. Namun, meskipun peran pekerja wanita semakin penting, mereka masi sering menghadapi tantangan yang berkaitan dengan deskriminasi gender, ketidaksetaraan upah, dan perlakuan tidak adil ditempat kerja. Terkadang masi sering terjadi pelanggaran waktu kerja dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan jam kerja, khususnya dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²

Khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki daya tarik sendiri bagi daerah Yogyakarta dan sekitarnya maupun penduduk luar jawa bahkan luar negeri. Dimana perkembangan yang terus bermunculan di daerah tersebut, mulai

¹ Databoks “Pusat Data Ekonomis dan Bisnis Indonesia”, <https://databoks.katadata.co.id/>, diakses 21 Mei 2025

² Duwi Aprianti “Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam PKWT”, (*Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*) vol 03 No 1, hlm. 70

dari segi kebudayaan, wisata dan lain-lainnya. Penduduk Daerah Istimewa Yogyakarta dibandingkan tahun-tahun sebelumnya mengalami peningkatan penyebabnya tidak lain dikarenakan banyaknya pendatang yang masuk ke kota Yogyakarta untuk bekerja bahkan untuk kuliah. Dikarenakan Daerah Istimewa Yogyakarta ini identik dengan sebutan “Kota Pelajar” yang itu menjadi daya tarik bagi masyarakat luar kota untuk datang ke Yogyakarta. Dengan perubahan ini lah pemerintah kota setempat tentunya meningkatkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Salah satu dari banyaknya masyarakat yang berada di daerah ini adalah perempuan dimana pekerja perempuan ini banyak melakukan kegiatan atau bahkan pekerjaan di malam hari, maka dari itu pemerintah setempat harus melindungi mengenai kesehatan, keselamatan, dan keamanan pekerja tersebut. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (survive) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan PKWT menjadi sangat lemah.³

³ Rizky Suranta Nasution “*Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Hubungan antara pengusaha dan buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tersebut di antaranya karena rendahnya pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum perburuhan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam seiring berkembang zaman, keikutsertaan perempuan didalam dunia kerja semakin dibutuhkan yang dimana itu dapat mendukung dalam berbagai sektor. Maka dari itu untuk menghasilkan hasil kerja yang baik dan sempurna, hubungan kerja yang umum ditemui adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mana didalam situ menjamin fasilitas dan memberikan waktu kerja terbatas sesuai kemampuan dan kesepakatan dengan pemberi kerja. Dalam pekerjaan setiap orang pasti akan melakukan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. Dengan diadakan perjanjian kerja itu akan timbul hubungan kerja antara keduanya yang disitu juga akan ada ketentuan hukum ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah salah satu bentuk perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Islam memandang seseorang yang bekerja dapat dilihat pada Al-Qur'an Surah An- Nahl ayat 97 sebagai berikut⁴:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada dasarnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diharapkan pengaturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat memenuhi kebutuhan hukum khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum pekerja bertujuan untuk menjamin hak dasar pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan kemajuan dunia usaha dari pengusaha itu sendiri.

Menurut Pasal 1601a KUHPdata yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka (9) yang menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Maka dari itu, perjanjian yang telah dijelaskan tersebut mengartikan adanya hubungan antara kedua belah pihak antara pekerja sebagai seseorang yang bekerja sesuai

⁴ An-Nahl: 97.

dengan perintah dan akan menerima upah dari pengusaha selaku pemberi kerja yang memberi upah.

Sebagai warga negara Republik Indonesia, setiap pekerja lelaki maupun perempuan memiliki perlindungan dalam melakukan pekerjaan yang itu dilindungi konstitusi di Indonesia. Hal itu diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang bunyinya “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, adapun dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Maka dari itu perlindungan hukum terhadap pekerja salah satunya pekerja wanita dalam Perjanjian Waktu Tertentu sangat penting untuk menjamin keseimbangan antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Hal itu juga guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis dikarenakan sering kali dalam posisi kerja si pekerja wanita lebih rentan terhadap eksploitasi dan diskriminasi gender. Oleh dari itu penelitian ini bertujuan untuk menggali perlindungan hukum pekerja wanita dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di negara Indonesia, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang ada.

Berdasarkan hal yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis berkeinginan meneliti lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita. Dengan mengangkat judul **“Perlindungan Hukum terhadap pekerja wanita dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Peraturan**

Perundang-undangan dan perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi Kasus di Lestari Corner Coffee).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum pekerja wanita dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Lestari Corner Coffee menurut Peraturan Perundang-undangan?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja wanita dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Lestari Corner Coffee menurut perspektif *Maslahah Mursalah*?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja wanita dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lestari Coffe menurut Peraturan Perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja wanita dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lestari Coffe menurut perspektif *Maslahah Mursalah*.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Segi Teoritis

Memberikan sumbangan pengetahuan dan wawasan ilmu hukum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Segi Praktis

Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran terhadap pemberi kerja sehingga diharapkan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan sudah sesuai dengan hukum yang berlaku di negara Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka bertujuan untuk mengumpulkan dan menyajikan seluruh informasi yang terkait dengan atau karya ilmiah yang akan dilakukan. Melalui telaah pustakaan, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik yang akan diteliti serta menemukan referensi-referensi yang relevan untuk mendukung penelitian tersebut. Telaah pustaka juga berperan sebagai panduan bagi peneliti, membantu dalam menghindari pengulangan atau duplikasi penelitian sebelumnya. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap literatur yang telah ada, peneliti dapat mengembangkan desain penelitiannya secara lebih signifikan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut adalah

beberapa karya ilmiah terkait topik yang sedang dibahas dan memiliki relevansi dengan penelitian ini.⁵

Penelitian yang ditulis oleh Indarti dengan judul “Tinjauan Yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023” didalam penelitian ini Indarti membahas tentang Tinjauan Yuridis pekerja dengan perjanjian waktu tertentu dan dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 ditentukan adanya perubahan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perubahan pengaturannya terdiri dari perubahan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan pembaruan perpanjang perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, penegas akibat hukum apabila PKWT mensyaratkan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan tertentu yang dapat dibuat dalam PKWT, dan pengaturan uang kompensasi pekerja dalam PKWT.⁶

Penelitian yang ditulis oleh Rr. Nuraini Kamilia Putri (2022) dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja” didalam penelitian ini Rr. Nuraini Kamilia Putri membahas tentang bahwa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang

⁵ Mahanum, “Tinjauan kepustakaan”, (*Jurnal Of Education*), vol 2 No 1 (2022), hlm. 2.

⁶ Indarti “*Tinjauan Yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*” Skripsi Universitas Islam Sultan Agung.

mengatur tentang pekerja dalam PKWT telah mencakup tentang perlindungan hukum yang sebelumnya belum diatur seperti pencatatan PKWT yang dapat dilakukan secara daring tidak hanya tertulis saja, pemberian uang kompensasi yang diterima oleh pekerja setelah berakhirnya PKWT. di sisi lain juga memberikan kerugian kepada pekerja seperti PKWT yang dibuat secara lisan yang dimana dapat menimbulkan pelanggaran dan tindakan sewenang dari pengusaha terhadap pekerja karena hak dan kewajiban yang tidak tertuang dalam perjanjian kerja.⁷

Penelitian yang ditulis oleh Surya Fauzi Ahmad dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh di Masa Pandemi Covid 19)” didalam penelitian ini Surya Fauzi Ahmad membahas tentang bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus ditulis secara lisan dan dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar agar dapat dimengerti. Sedangkan perjanjian kerja yang dilakukan para pekerja pada penelitian ini hanya menjelaskan secara lisan hanya berisi tentang kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan, gaji, sistem kerja dan sanksi untuk para pekerja saja. Tidak untuk kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.⁸

Penelitian yang ditulis oleh Rizky Suranta Nasution dengan judul “ Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap karyawan berdasarkan Undang-

⁷ Rr. Nuraini Kamilia Putri “*Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*”, Skripsi Thesis Universitas Jendral Soedirman.

⁸ Surya Fauzi Ahmad “*Tinjauan Yuridis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus pada PHK buruh di masa pandemi Covid 19)*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan”, didalam penelitian ini Rizky membahas tentang perlindungan hukum yang diberikan terhadap karyawan PT. Studio 89 Medan yang hasil penelitiannya berupa tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan social ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam Perusahaan. Dan dengan catatan penulis bahwa untuk pengusaha atau perusahaan harus menyesuaikan Surat Perjanjian Kerja, khususnya PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi menyangkut hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Karena kebanyakan dari Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha tidak ada mencantumkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan hanya kewajiban saja yang dituntut untuk dikerjakan. Dengan begitu, kondisi sosial ekonomi pun akan teratasi dengan baik.⁹

Penelitian yang ditulis oleh Rani Ayu Pramesti dengan judul “ Perlindungan hukum pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu Provinsi DKI Jakarta”, didalam penelitian ini Rani Ayu Pramesti membahas tentang pada praktiknya masih terdapat ketidaksesuaian yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja khususnya di Provinsi DKI Jakarta dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dalam menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, diantaranya yaitu:

⁹ Rizky Suranta Nasution “*Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap karyawan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- a. Jenis pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- b. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu melebihi ketentuan, hal ini melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (2) KEP. 100/MEN/VI/2004.
- c. Surat perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja, ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Kemudian juga dijelaskan bahwa perlindungan bagi pekerja kontrak di Provinsi DKI Jakarta sudah cukup terpenuhi diantaranya, pengupahan sudah sesuai dengan standar UMP dan pekerja kontrak sudah didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰ Dari penelitian sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa ada persamaan objek dari penelitian yang akan disusun teliti yaitu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus penelitian, penelitian terdahulu hanya berfokus pada tinjauan yuridisnya saja, dan penelitian yang disusun lakukan perfokus pada perlindungan hukum dari pekerja wanita dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

¹⁰ Rani Ayu Pramesti “ *Perlindungan hukum pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu Provinsi DKI Jakarta*” Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹¹ Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.¹² Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis¹³. Perlindungan terhadap pekerja yang dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan tenaga kerja itu menjelaskan tentang upaya guna menjaga kesejahteraan pekerja dan memastikan para pekerja itu diperlakukan dengan

¹¹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya; Bina Ilmu, 1987), hlm. 38.

¹² *Ibid*, hlm. 30.

¹³ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 5

baik oleh majikannya. Agar perlindungan ini efektif, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) isinya adalah meningkatkan lapangan kerja baik dalam negeri maupun luar negeri. Undang-Undang ini membawa banyak perubahan terutama dalam perjanjian kerja yang sesuai dengan aturan negara Indonesia.¹⁴

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 13 tentang perubahan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

(Pasal 57)

- 1) Perjanjian waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Dalam perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.

(Pasal 58)

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

¹⁴ Hak-hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, diakses 3 November, pkl 21.35, <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>

- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja memiliki sejumlah kewajiban untuk mematuhi ketentuan waktu kerja yang diatur dalam perundang-undangan. Tujuan dari Tindakan tersebut adalah untuk memberikan perlindungan terhadap waktu kerja bagi pekerja. Perlindungan hukum tersebut diatur dalam Undang-Undang No 06 tahun 2023, berikut ada beberapa perlindungan hukum terhadap waktu kerja diantaranya:

- 1) Undang-Undang No 06 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 23 tentang perubahan Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”, kemudian Undang-Undang No 6 tahun 2023 memberikan perlindungan kepada pekerja yang wajib diterapkan oleh setiap pengusaha meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Namun untuk mengenai hal ini, jam kerja dapat diatur dalam perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau bisa juga dalam Peraturan Perusahaan.

1) Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan mengenai waktu kerja lembur. Adapun syaratnya sebagai berikut:¹⁵

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dalam kondisi ini, pengusaha yang mengharuskan pekerjanya bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan harus memperoleh persetujuan secara tertulis dan/atau melalui sarana digital. Bentuk persetujuan tersebut mencakup daftar nama pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan lembur, durasi jam kerja lembur, dan harus ditandatangani oleh pihak yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

2. Teori Keadilan

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan. Keadilan sebagai bagian dari nilai

¹⁵ Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81

social memiliki arti yang sangat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum. Teori keadilan menurut John Rawls, seorang filsuf yang berasal dari Amerika Serikat mengemukakan dua prinsip keadilan utama, yaitu:¹⁶

- A. Prinsip kesetaraan: Dimana setiap individu harus memiliki kebebasan yang sama yang itu tidak menghalangi kebebasan orang lain.
- B. Prinsip perbedaan: ketidaksetaraan sosial dan ekonomi yang hanya bisa diterima jika ia menguntungkan mereka yang paling dirugikan (dalam konteks ini, pekerja yang tersingkirkan seperti pekerja wanita).

Didalam konteks pekerja wanita, prinsip ini mengusulkan bahwa kesetaraan dalam peluang kerja dan upah adalah hal yang harus dijamin. Dan untuk menciptakan keadilan social bagi pekerja wanita, kebijakan Perusahaan dan negara harus memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang setara terhadap sumber daya seperti pendidikan dan pelatihan keterampilan. Selain itu, negara harus memastikan adanya regulasi yang melindungi hak-hak pekerja wanita, seperti cuti hamil, hak atas gaji yang setara, dan kebebasan dari diskriminasi berbasis gender.

Teori John Rawls yang mengatakan “Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang”¹⁷, pengaturan yang sedemikian rupa itu harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang diatur dalam perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhinya kebutuhan hidup dirinya beserta

¹⁶ John Rawls, *A Theory of Justice* “Teori Keadilan: Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara”, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2006), hlm. 52.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 73.

keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus menerus. Dengan demikian, keadilan sosial itu dapat dikatakan bahwa diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan.

3. Teori Perjanjian Kerja

a) Pengertian

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Adapun definisi perjanjian menurut para pakar¹⁸:

- a. Menurut Prof. Subekti, S.H, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.
- b. Menurut Prof Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan perjanjian itu.
- c. Menurut R. Setiawan, persetujuan adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

¹⁸ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 3

Secara normatif pengertian perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu yang tertentu. Selain pengertian normatif diatas para sarjana hukum memberikan definisi tentang perjanjian kerja yaitu R. Subekti beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.¹⁹ Sedangkan menurut A Ridwan Halim, perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain untuk bekerja saama dimana buruh berjanji akan menjalankan perintah majikan sebagai pekerjaannya dengan baik dan majikan akan menaggung, kehidupan buruh dan keluarganya dengan baik, selaras menurut kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing atau perjanjian buruh adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan disatu pihak dengan serikat buruh dilain pihak untuk menentukan Batasan-batasan persyaratan kerja yang seyogyanya ditetapkan dalam perjanjian kerja.²⁰

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja dengan

¹⁹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 63.

²⁰ Danang Suyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yusitisia. 2013) hlm. 94.

hubungan hukum yang lainnya. Adapun penjelasan 3 (tiga) unsur tersebut adalah:²¹

- a. Pekerjaan, dalam KBBI kata pekerjaan diartikan barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya); tugas kewajiban; hasil bekerja.²²
- b. Upah, definisi upah menurut UU 13/2003 Pasal 1 ayat (30), upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUHPdata yaitu:²³

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam hubungan perjanjian kerja, pekerja sepakat untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan sedangkan pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan dengan keduanya sepakat mengenai upah yang diperjanjikan.

²¹ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), hlm. 28.

²² <https://kbbi.web.id/pekerjaan>, diakses pada tanggal 21 Mei 2025.

²³ Wibowo Tjokro Tunardy, Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian, (*Jurnal Hukum*), <https://jurnalhukum.com/syarat-syarat-sahnya-perjanjian/>, diakses pada tanggal 21 Mei 2025.

b. Cakap untuk membuat perikatan

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Hal tersebut juga berlaku dalam perjanjian kerja, hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 tahun bagi seseorang dianggap cukup untuk membuat perjanjian kerja.

c. Suatu hal tertentu

Dengan adanya suatu hal tertentu dapat diartikan sebagai adanya pekerjaan yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha. Suatu hal itu dapat diartikan sebagai obyek dari kontrak atau perjanjian, sehingga perjanjian haruslah dari suatu hal atau suatu barang yang cukup jelas.

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab adalah terlarang jika sebab tersebut dilarang oleh undang-undang atau apabila sebab tersebut bertentangan dengan kesusilaan maupun ketertiban umum.

c) Asas-asas Perjanjian Kerja

Untuk menciptakan keseimbangan hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian dibuat, oleh KUHPerdara dikenal 3 (tiga) asas penting perjanjian yaitu:

a. Asas personalia

Asas ini dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1315 KUHPerdara yang berbunyi “ Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri

atas nama diri sendiri atau dimintakannya suatu janji untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu atau subyek hukum pribadi.

b. Asas konsensualisme

Asas ini bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan atau lebih orang telah mengikat dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini juga disebut dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian, asas ini merupakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

d. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

e. Asas Iktikad Baik

Akad iktikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang berbunyi, “Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. Asas iktikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Akad iktikad baik dibagi menjadi dua, yaitu iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Pada iktikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subyek, pada iktikad baik mutlak, penilainya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang obyektif.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode pendekatan hukum empiris. Penelitian dengan metode pendekatan hukum empiris merupakan suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung.²⁴ Penelitian hukum empiris akan dilakukan dengan meneliti secara langsung terhadap penerapan Undang-Undang atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan

²⁴ Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 280.

wawancara dengan informan atau responden yang dianggap dapat memberikan informasi terkait pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, karena menggambarkan masalah yang kemudian disusun melalui data-data yang didapat, yang dimana data itu diperoleh berdasarkan teori dan konsep yang digunakan. Penelitian deskriptif diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemaparan (deskriptif) yang lengkap, jelas, dan sistematis tentang beberapa aspek undang-undang yang diteliti. Sedangkan, dikatakan analisis karena data yang dikumpulkan dari penelitian kepustakaan ini kemudian akan dianalisis untuk menentukan solusi masalah sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian hukum empiris yaitu berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari pihak terkait dan kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan melalui wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang itu bisa didapatkan melalui penelitian kepustakaan yang menunjang kelengkapan data primer. Data sekunder itu mencakup tentang:

a) Badan hukum primer, meliputi:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun, dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua.

b) Badan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan dan menafsirkan sumber bahan hukum primer. Sumber-sumber ini termasuk jurnal hukum, buku ilmu hukum, laporan, pendapat sarjana, dan ulasan hukum pakar tentang masalah yang dibahas.

4. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris sendiri dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata. Pendekatan ini menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya yaitu perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita di coffeshop tersebut.

G. Sistematika Penulisan

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penulisan, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan umum yang berisi tentang perlindungan hukum, perjanjian kerja waktu tertentu, dan *masalah mursalah*.

Bab III merupakan bab yang berisi tentang gambaran data-data yang diperoleh dari hasil penelitian yang terkumpul, menjelaskan secara umum tentang perlindungan hukum pekerja dan perjanjian kerja di tempat tersebut.

Bab IV merupakan hasil analisis penyusun yang menjabar tentang analisis perlindungan hukum pekerja wanita dalam peraturan perundang-undangan dan analisis perlindungan hukum pekerja wanita dari perspektif *Maslahah Mursalah*.

Bab V merupakan kesimpulan dari hasil analisis dibab keempat dan pembahasan dari awal hingga akhir serta saran-saran yang berkaitan dengan tema penulisan.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya dan hasil dari pengumpulan data lapangan yang berupa wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di Lestari Corner Coffee menurut Peraturan Perundang-undangan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja secara tegas mengatur mengenai perlindungan hak-hak pekerja termasuk pekerja wanita, baik dalam jam kerja, hak atas upah, serta jaminan sosial dan kesejahteraan. Berdasarkan hasil lapangan melalui wawancara, dapat diketahui bahwa terdapat pekerja wanita yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan hingga lembur namun tidak diberikan kompensasi lembur sebagaimana mestinya. Praktik ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 dan Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak atas upah lembur. Selain itu, fasilitas jaminan kesejahteraan yang seharusnya diberikan, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, ternyata tidak dijalankan oleh pihak perusahaan. Adapun juga ditemukan beberapa pelanggaran atau kelalaian lainnya seperti tidak adanya perlindungan terhadap hak-hak reproduksi wanita seperti cuti haid. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelaksanaan PKWT di

perusahaan tersebut masih belum memenuhi prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di Lestari Corner Coffe perspektif *Maslahah Mursalah* adalah hasilnya belum sesuai. Hanya saja, jika dibanding mudhorotnya lebih banyak maslahatnya karena sudah memberikan hak pekerja yang lain, misalnya gaji, keamanan lingkungan coffe, dan jam kerja yang sesuai dan adil. Namun, memang ada 3 hak yang tidak diberikan yaitu hak cuti haid, hak upah lembur, dan jaminan kesejahteraan. Dengan adanya permasalahan itu terjadi karena alasan bergantung pada keuntungan di coffeshop tersebut. Perlindungan hukum ini harus dilihat sebagai bagian dari upaya menjaga kemaslahatan umum dan menghindari kerugian atau kerusakan (mafsadah) dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Ketidakadilan dalam praktik kerja, seperti tidak dibayarkannya upah lembur dan tidak diberikannya jaminan kesejahteraan, merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar maqashid syariah, khususnya dalam menjaga jiwa (nafs), harta (mal), dan martabat manusia (karamah).

B. SARAN

Adapun saran yang dapat penyusun berikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Diharapkan pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, dapat meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama dalam aspek perlindungan pekerja wanita.

Pemerintah juga perlu memberikan sosialisasi secara berkelanjutan mengenai hak-hak pekerja PKWT agar tidak terjadi penyimpangan atau pelanggaran oleh pihak pemberi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan aspek perlindungan hukum terhadap pekerja wanita, termasuk hak atas cuti haid, cuti melahirkan, serta lingkungan kerja yang aman dan bebas dari diskriminasi atau pelecehan. Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan kontrak kerja yang jelas dan transparan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

3. Bagi Pekerja Wanita

Pekerja wanita perlu lebih memahami isi kontrak kerja PKWT dan mengetahui hak serta kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku. Penting juga bagi pekerja untuk aktif mencari informasi hukum ketenagakerjaan agar tidak mudah dirugikan dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Semarang:Toha Putra, 1989.

B. Tafsir

Al-Jaza'rii, "*Minhajul Muslim*", ed. oleh al-jaza'iri, 24 ed. (Jakarta: Darul Haq, 2019).

C. Buku

Asikin, Zainal. (1993). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Budiono, Abdul R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.

Fajar, Mukti, dan Achmad, Yulianto. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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

Hakim, Abdul, (2009), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Harahap, M. Yahya (1986). *Segi-segi Hukum Perjanjian*. Bandung:Alumni.

Harahap, Arifuddin Muda (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.

Pujiastuti, Endah, (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.

Rawls, John. (2006). *Teori Keadilan:Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.

Syauket, Amalia. (2022). *Hukum Perlindungan Investor*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

Subekti, R. (1995). *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Suyoto, Danang. (2013). *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yusitisia.

Umar, Mukhsin Nyak. (2017). *Al-Maslahah Al Mursalah*. Banda Aceh: Turats.

D. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja .

E. Jurnal dan Skripsi

Ahmad, Surya Fauzi "*Tinjauan Yuridis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus pada PHK buruh di masa pandemi Covid 19)*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- Aprianti, Duwi “Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam PKWT”, (*Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*) vol 03 No 1, hlm. 70
- Harun, Ibrahim Ahmad, “ Implementasi Konsep Masalah Mursalah dalam Ekonomi Islam menurut Tokoh Islam dan Jumbuh Ulama”, (*Jurnal Ekonomina* 1, 2022), No 3.
- Indarti “Tinjauan Yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023” Skripsi Universitas Islam Sultan Agung.
- Mahanum, “Tinjauan kepastiaan”, (*Jurnal Of Education*), vol 2 No 1 (2022).
- Misran, Ramli, “Al-Maslahah Mursalah”, (*Jurnal Justisia Jurnal Hukum Perundang-undangan dan Pranata Sosial*, 2016)
- Nasution, Rizky Suranta “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Nihaya, Ulfi, dan Busro, Ahmad, “Analisis Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, (*Notarius*:2022), Vol 15, Nomor 2.
- Putri, Rr Nuraini Kamilia “Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”, Skripsi Thesis Universitas Jendral Soedirman.
- Pramesti, Rani Ayu “ Perlindungan hukum pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu Provinsi DKI Jakarta” Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Suhartoyo, (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law& Governance Journal*, Vol 2, No 2.

F. Lain-lain

- Databoks “Pusat Data Ekonomis dan Bisnis Indonesia”, <https://databoks.katadata.co.id/>, diakses 21 Mei 2025.
- Hak-hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. (2024, 10 Oktober). Media Justitia. Diakses pada 3 November, pkl 21.35, dari <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 21 Mei 2025.
- Tunardy, Wibowo Tjokro, Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian, (*Jurnal Hukum*), <https://jurnalhukum.com/syarat-syarat-sahnya-perjanjian/>, diakses pada tanggal 21 Mei 2025.
- Wicaksono, Dimas Rizky. Booklet tentang Lestari Corner Coffee, (Yogyakarta,2023).

G. Wawancara

- Wawancara dengan Eca, tim marketing Lestari Corner Coffee, tanggal 17 April 2025
- Wawancara dengan Karin, pekerja wanita Lestari Corner Coffee, tanggal 30 April 2025

Wawancara dengan Diva, pekerja wanita Lestari Corner Coffee, tanggal 30 April 2025

Wawancara dengan Lea, pekerja wanita Lestari Corner Coffee, tanggal 30 April 2025

Wawancara dengan Neli, pekerja wanita Lestari Corner Coffee, tanggal 30 April 2022

