

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan zaman dimana kemajuan perkembangan informasi dan teknologi telah menguasai dunia sehingga mengubah pola pikir dan perilaku konsumsi masyarakat. Hal ini tentunya sangat berdampak terhadap seluruh aspek kehidupan masyarakat seperti bidang ekonomi, sosial, politik, lingkungan, teknologi, budaya, dan lain sebagainya. Sehingga dapat diartikan bahwa globalisasi merupakan sentral disiplin ilmu sosial saat ini. Di era kemajuan ini berbagai lapisan masyarakat berlomba-lomba untuk meningkatkan kemampuan kualitas diri agar bisa beradaptasi dan mampu untuk terus bersaing demi memenuhi kebutuhan hidup yang kian hari kian meningkat. Jika kebutuhan hidup terus meningkat maka peningkatan lifestyle atau gaya hidup juga akan terjadi.

Hal ini merupakan salah satu dampak yang timbul dari modernisasi di era globalisasi ini. Pengaruh globalisasi sangat terlihat diseluruh wilayah khususnya di kota-kota besar seperti Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Bogor, Semarang dan kota-kota lain yang juga berdampak pada pola pikir masyarakatnya, khususnya di kota Bandung. Beberapa hal sangat mempengaruhi norma dan budaya kehidupan yang selama ini diterapkan sehingga mengalami pergesekan dan perubahan bahkan mendominasi sistem, polapikir, norma dan budaya yang baru. Salah satunya dapat di lihat dari adanya gerakan kesetaraan gender yang memiliki konsep emansipasi dimana wanita dapat melakukan apa-apa yang dilakukan oleh laki-laki dan begitu juga sebaliknya.

Gerakan kesetaraan gender ini tentunya juga mempengaruhi segala aspek kehidupan termasuk aspek ekonomi dimana saat ini banyak sekali perempuan yang bekerja di berbagai sektor seperti politik, pertanian, tambang dan lain

sebagainya sehingga dikenal istilah "wanita karir". Latar belakang adanya wanita karir ini-pun bermacam-macam misalnya karena kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi sehingga tidak ada cara lain kecuali bekerja, adapula sebagai tindakan lanjutan atas usahanya setelah berhasil menempuh pendidikan tinggi ataupun sebagai pembuktian diri kepada masyarakat bahwa wanita dapat berlaku mandiri tanpa harus bergantung kepada laki-laki yang dimana seharusnya laki-lakilah yang bertanggung jawab untuk dapat memenuhi segala kebutuhan keluarganya nanti. Berbagai alasan dan latar belakang wanita karirpun masih banyak lagi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu¹. Seorang wanita karir juga tentunya akan mendapatkan kesempatan jaminan untuk sukses secara finansial sehingga bisa lebih dihargai dan bisa mendapatkan posisi yang tinggi dalam dunia pekerjaan².

Seorang wanita hakikatnya kelak akan menikah dan memiliki anak sehingga tugas dan kewajiban utamanya adalah menjaga rumah dan memberikan pendidikan yang baik kepada anak-anaknya karena wanita dikenal sebagai madrasatul ula atau sekolah pertama bagi anak-anaknya karena pada umumnya segala kebutuhan yang diperlukan di dalam rumah tangga merupakan tanggung jawab seorang suami sebagai pencari nafkah. Namun mengikuti perkembangan zaman saat ini, banyak juga wanita yang menjunjung pendidikan tinggi dan kemudian memilih untuk berkarir. Hal ini tentunya membuat tanggung jawab seorang wanita menjadi dua kali lebih besar daripada seharusnya karena disamping harus mengurus kehidupan rumah tangganya, seorang wanita karir tentunya harus dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya di tempat kerja. Bahkan seorang wanita karir tidak boleh mencampurkan urusan rumah tangga dengan pekerjaannya dan hal tersebut seringkali menjadi sorotan baik oleh keluarga di rumah maupun oleh pihak atasan di tempat kerja.

¹ Muhyidin, "Pengaruh Kesetaraan Gender Di Era Globalisasi Terhadap Konsep Harta Bersama Dalam Sistem Kewarisan Islam", Diponegoro Private Review Vol. 2 No. 1 Maret 2018.

² Ahdar Djamaluddin, "Wanita Karier Dan Pembinaan Generasi Muda", Jurnal Al-Maiyyah Volume 11 No. 1 Januari-Juni 2018, hlm. 112.

Latar belakang seorang wanita dalam memilih dan memutuskan untuk menjadi wanita karir, beberapa hal yang dipikirkan adalah untuk mempersiapkan diri dalam keadaan darurat secara finansial dan untuk menghadapi biaya hidup yang terus melambung³. Sehingga dapat kita lihat sekarang bahwa menjadi wanita karir bukan lagi menjadi hal yang tabu dan mayoritas wanita saat ini memiliki orientasi untuk menjadi wanita karir.

Islam sendiri sebenarnya tidak melarang seorang wanita untuk bekerja di sektor apapun namun perlu diperhatikan bahwa islam memiliki aturan-aturan dan batasan-batasan yang jelas bagi laki-laki dan perempuan. Islam juga sangat menegaskan peran wanita sebagai istri dan ibu sekaligus penanggung jawab atas apa dan siapa yang berada didalam rumahnya⁴. Begitu juga di Indonesia sendiri menerapkan aturan mengenai para pekerja termasuk aturan dan hak-hak pekerja perempuan yang tercantum di dalam undang-undang maupun peraturan pemerintah. Dan seluruh perusahaan yang menaungi para pekerja tentunya harus mematuhi dan menerapkan aturan-aturan tersebut. Para pekerja-pun berhak untuk menagih hak-haknya sebagai pekerja seperti gaji, uang tunjangan, hari libur, waktu cuti dan lain sebagainya sebagaimana sebelumnya di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan baru-baru ini di perbaharui ke dalam Peraturan Pemerintah Pengganti UndangUndang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Namun kenyataannya tak jarang pula ditemukan perusahaan yang hanya ingin mengambil keuntungan sendiri dan tidak memenuhi hak-hak dari karyawannya sehingga usaha dan kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawannya tidak membuahkan hasil yang diharapkan dan seharusnya.

Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi masyarakat islam terbanyak dimana sebanyak 136,4 juta jiwa berjenis kelamin perempuan

³ Winda Destiana, "5 Alasan Pentingnya Perempuan Bekerja Dan Memiliki Penghasilan Sendiri", Lifepal, 4 Maret, 2020, <https://lifepal.co.id/media/pentingnya-perempuan-bekerja-danmemiliki-penghasilan/>, (diakses pada 07 Januari 2023, pukul 22.37 WIB).

⁴ Muhammad Rusli, "Wanita Karir Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Kecamatan Rappocini Kota Makassar)", (Tesis, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016) hlm. 6.

tercatat di Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 hingga Juni 2023⁵, dimana sebanyak 35,57 juta diantaranya merupakan perempuan pekerja⁶. Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut mengenai tinjauan fiqh ijarah terhadap hak pengupahan bagi pekerja perempuan dihubungkan dengan hukum positif di Indonesia (Studi kasus PT. Testex Testing and Certification, Wisma Bumi Putera, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung).

B. Rumusan Masalah

Islam sangat memuliakan makhluk yang disebut perempuan. Jauh sebelum adanya gerakan emansipasi wanita ataupun kesetaraan gender, islam telah lebih dulu memperjuangkan hak-hak dan kesetaraan wanita baik dalam segi pendidikan maupun pekerjaan. Namun pandangan masyarakat Indonesia sendiri masih banyak yang beranggapan bahwa setinggi apapun perempuan mengejar pendidikan dan karir namun pada akhirnya akan tetap kembali kepada urusan domestik perempuan. Urusan domestik perempuan disini dipahami sebagai pekerjaan yang hanya dikhususkan bagi perempuan saja seperti mengurus rumah, melayani suami, memasak dan mengurus anak. Padahal kata 'dapur' saat ini sudah memiliki pergeseran arti yang berarti bahwa perempuan juga memiliki kewajiban untuk membantu perekonomian rumah tangga⁷. Walaupun begitu, permasalahan terkait wanita karir seperti tidak pernah ada habisnya. Pertanyaan tentang pola asuh anak jika seorang ibu bekerja, persoalan di kantor dimana masih banyak pekerja perempuan yang mendapatkan kesenjangan perlakuan dari rekan-rekan di kantornya, hak-hak pekerja perempuan yang tidak terpenuhi hingga permasalahan pelecehan seksual yang terjadi di wilayah kantor yang tidak dapat dihindari.

⁵ Badan Pusat Statistik, "Jumlah Penduduk Menurut Umur Dan Jenis Kelamin 2022", https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/pub/0000/api/pub/YW40a21pdTU1cnJxOGt6dm43ZEdoZz09/da_03/1, (diakses pada 03 Juli 2023, pukul 20.50 WIB).

⁶ Badan Pusat Statistik, "Jumlah Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2020-2022", <https://www.bps.go.id/indikator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurutjenis-kelamin.html>, (diakses pada 03 Juli 2023, pukul 20.57 WIB).

⁷ Ismiyati Muhammad, "Wanita Karir Dalam Pandangan Islam", *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama* Volume 13 No 1 Juni 2019, hlm. 101-102.

Berdasarkan beberapa latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang digunakan adalah:

1. Bagaimana tinjauan fiqh ijarah terhadap mekanisme pengupahan bagi pekerja perempuan di PT. Testex Testing and Certification?
2. Bagaimana aturan hukum positif tentang pengupahan bagi pekerja perempuan?
3. Bagaimana mekanisme pengupahan dan pemenuhan hak bagi pekerja perempuan di PT. Testex Testing and Certification?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari jawaban atas suatu permasalahan berdasarkan pokok permasalahan yang ada. Maka penulis menyusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tinjauan fiqh ijarah terhadap mekanisme pengupahan pekerja perempuan di PT. Testex Testing and Certification.
2. Untuk mengetahui aturan hukum positif di Indonesia tentang pengupahan pekerja khususnya bagi pekerja perempuan.
3. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan dan pemenuhan hak pekerja di PT. Testex Testing and Certification khususnya bagi pekerja perempuan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi dalam mengembangkan khazanah keilmuan dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah sehingga manfaatnya juga dapat mencakup kemanfaatan berupa kajian referensi dan juga untuk dapat dikembangkan lebih lanjut ke dalam penelitian selanjutnya.
 - b. Memberikan pengetahuan tentang kajian teori yang selanjutnya diharapkan dapat menjadi implementasi yang nyata.

- c. Memberikan referensi dan rujukan ilmiah bagi penelitian baru terhadap pandangan hukum ekonomi syariah dalam menghadapi perkembangan teknologi dan zaman.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis merupakan perilaku aplikatif dari hasil teori pada penelitian⁸. Adapun kegunaan praktis yang disusun adalah:

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat sebagai suatu kajian keilmuan bagi siapapun, khususnya bagi para pekerja wanita dimanapun itu. Dan diharapkan juga agar para pekerja wanita dapat memahami dan memanfaatkan hak-haknya dengan baik.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan secara praktis, dimana artinya penelitian ini merupakan langkah lebih lanjut mengenai regulasi atau kebijakan pada bidang Hukum Ekonomi Syariah yang diambil oleh pembuat kebijakan.
- c. Memberikan wawasan tambahan kepada penulis dalam perspektif hukum ekonomi syariah.

E. Studi Terdahulu

Studi terdahulu merupakan sebuah standar penelitian yang harus dilakukan agar penulis dapat memiliki referensi yang relevan pada tema yang akan dibahas. Adapun studi terdahulu yang memiliki relevansi dengandalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama⁹, skripsi yang ditulis oleh Elin Rahmawati pada tahun 2017 dengan judul “Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngobel Ponorogo”. Hasil penelitian ini menjabarkan bahwa akad pembagian upah di Rumah Makan Bu Lis telah sesuai dengan syarat-syarat dan rukun yang tercantum didalam aturan fiqh

⁸ M. Hardi, “Pengertian, Contoh, Serta Perbedaan Tujuan Dan Manfaat Penelitian”, Gramedia Blog, Oktober, 2022, <https://www.gramedia.com/best-seller/perbedaan-tujuan-danmanfaat/>, (diakses pada 7 januari 2023, pukul 23.40 WIB).

⁹ Elin Rahmawati, “Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngobel Ponorogo”, Skripsi, (Ponorogo, IAIN Ponorogo, 2017).

ijarah serta tidak ada pertentangan didalamnya. Namun sayangnya penerapan sistem pengupahan karyawan di Rumah Makan Bu Lis belum bisa dikategorikan kepada *fiqh ijarah* dikarenakan masih adanya ketidakadilan pembagian upah antar karyawan begitupun dengan sistem penerapan ganti rugi yang berasal dari pembukuan keuangan pendapatan yang sebenarnya bukanlah kesalahan dari karyawan. Adapun yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Penelitian ini berfokus kepada sistem pengupahan karyawan yang ditinjau dari kacamata hukum islam yaitu *fiqh ijarah*. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan, selain berkecenderungan pada aturan hukum Islam tentunya juga menyesuaikan dengan aturan hukum positif yang berlaku dengan subjek penelitian dikhususkan pada pekerja perempuan.

Kedua¹⁰, penelitian berupa jurnal ilmiah yang disusun oleh Pinadumi Atika Putri Fajrina dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Di Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terdapat pada Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Disebutkan juga bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi perlindungan kerja bagi perempuan yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas hukum, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. Penelitian ini secara keseluruhan membahas mengenai perlindungan pekerja perempuan berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia, yaitu Undang-Undang. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan juga akan menilai hak perlindungan pekerja perempuan berdasarkan aturan hukum islam yakni *fiqh ijarah* selain daripada hukum positif yang berlaku di Indonesia.

¹⁰ Pinadumi Atika Putri Fajrina, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia”, Jurnal, (Mataram: Universitas Mataram, 2019).

Ketiga¹¹, penelitian berupa skripsi yang ditulis oleh Analisa Putri yang berjudul "Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT Mitra Tani DuaTujuh Kota Jember)" yang didalamnya menjelaskan bahwa hak-hak pekerja perempuan di PT. Mitra Tani Dua Tujuh Kota Jember belum sepenuhnya terpenuhi secara maksimal sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal seperti kurangnya pengetahuan dan pemahaman para pekerja perempuan mengenai hak-hak para pekerja perempuan yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan pengawasan dari pihak ketenagakerjaan terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Analisa Putri lebih berfokus pada hak dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang tercantum didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada sistem pengupahan dari hasil kinerja pekerja perempuan dengan mengacu kepada peraturan terbaru yaitu Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan juga didasari oleh aturan hukum islam yaitu fiqh Ijarah.

Keempat¹², merupakan skripsi yang ditulis oleh Fuji Aulia Rahma dengan judul "Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan (Studi Kasus PT. Budi Starch Dan Sweetener Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkal Selatan, Kabupaten Lampung Utara)". Hasil dari penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa system penempatan waktu kerja bagi perempuan di PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkal Selatan, Kabupaten Lampung Utara sudah terealisasikan namun kurang sesuai

¹¹ Analisa Putri, "Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT Mitra Tani Dua Tujuh Kota Jember)", Skripsi, (Jakarta: UIN Jakarta, 2020).

¹² Fuji Aulia Rahma, "Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan (Studi Kasus PT. Budi Starch Dan Sweetener Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkal Selatan, Kabupaten Lampung Utara)", Skripsi, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2021)

dengan aturan yang ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari penelitian ini juga ditemukan beberapa ketimpangan sistem kerja salah satunya adalah perbedaan waktu kerja dan upah antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Dalam penelitian yang akan dilakukan, lebih berfokus pada system pengupahan pekerja perempuan dengan objek perusahaan yang berbeda serta aturan yang telah diperbaharui, yaitu yang semula adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Kelima¹³, merupakan skripsi yang ditulis oleh Julita Aini dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lamboro Aceh Besar)”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah mencakup perlindungan bagi pekerja perempuan khususnya bidang reproduksi. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengubah beberapa pasal dari peraturan sebelumnya tanpa merugikan pihak pekerja perempuan, dan regulasi terkait perlindungan pekerja perempuan tetap merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal itu, pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dapat diketahui bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh Julita Aini berfokus pada penilaian berdasarkan aturan hukum positif di Indonesia. Namun pada penelitian yang akan dilakukan, penilaian bukan hanya dinilai dari aturan hukum positif namun juga dari aturan *fiqh ijarah*.

¹³ Julita Aini, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lamboro Aceh Besar)”, Skripsi, (Banda Aceh: UIN Ar Raniry, 2022).

Tabel 1.1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

NO.	NAMA PENULIS	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Elin Rahmawati, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2017).	Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Bu Lis Ngobel Ponorogo	Akad pembagian upah di Rumah Makan Bu Lis telah sesuai dengan syarat-syarat dengan rukun yang tercantum didalam aturan fiqh. Namun penerapan sistem pengupahan karyawan di Rumah Makan Bu Lis belum bisa dikategorikan kepada <i>fiqh ijarah</i> dikarenakan masih adanya ketidakadilan pembagian upah antar karyawan.	Sama-sama membahas pembagian upah karyawan menggunakan aturan <i>fiqh ijarah</i> .	Penelitian ini berfokus kepada sistem pengupahan karyawan yang ditinjau dari kacamata hukum islam yaitu <i>fiqh ijarah</i> . Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan, selain berkaca pada aturan hukum islam tentunya juga menyesuaikan dengan aturan hukum positif yang berlaku dengan subjek penelitian dikhususkan pada pekerja perempuan.
2.	Pinadumi Atika Putri Fajrina,	Perlindungan Hukum Terhadap	Perlindungan hukum bagi pekerja	Sama-sama membahas	Penelitian ini berfokus pada

	(Jurnal, Universitas Mataram, 2019).	Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia	perempuan terdapat pada Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Adapula 5 faktor yang mempengaruhi perlindungan kerja bagi perempuan yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas hukum, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.	perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.	perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menurut aturan hukum positif di Indonesia. Namun pada penelitian yang akan dilakukan, penulis juga berfokus pada aturan hukum islam yaitu hukum <i>fiqh ijarah</i> .
3.	Analisa Putri, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Jakarta, 2020).	Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT Mitra Tani Dua Tujuh Kota Jember).	Hak-hak pekerja perempuan di PT. Mitra Tani Dua Tujuh Kota Jember belum sepenuhnya terpenuhi secara maksimal sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Sama-sama membahas tentang aturan dan hak-hak pekerja perempuan. Dan sama-sama melakukan analisis pada permasalahan tersebut dilihat	Penelitian ini lebih berfokus pada hak dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang tercantum didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang

				dari sudut pandang hukum positif dan hukum islam.	Ketenagakerjaan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada sistem pengupahan dari hasil kinerja pekerja perempuan dalam segi hukum positif maupun hukum islam.
4.	Fuji Aulia Rahma, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).	Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan (Studi Kasus PT. Budi Starch Dan Sweetener Divisi Tapika Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkal Selatan, Kabupaten Lampung Utara).	Sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan di PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapika Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkal Selatan, Kabupaten Lampung Utara sudah terealisasikan namun kurang sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang	Dalam penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama membahas seputar hak-hak, konsep dan aturan hukum bagi pekerja perempuan yang mengacu kepada hukum positif dan hukum islam.	Penelitian ini berfokus pada sistem pengupahan pekerja perempuan dengan objek perusahaan yang berbeda serta aturan yang telah diperbaharui.

			Ketenagakerjaan juga ditemukan beberapa ketimpangan sistem kerja.		
5.	Julita Aini, (Skripsi, UIN Ar Raniry, 2022).	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lamboro Aceh Besar).	Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mencakup perlindungan bagi pekerja perempuan khususnya bidang reproduksi. Sedangkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengubah beberapa pasal dari peraturan sebelumnya. Sehubungan dengan hal itu, pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.	Sama-sama membahas perlindungan pekerja perempuan berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia, baik berdasarkan peraturan awal maupun peraturan yang telah diperbaharui.	Pada penelitian yang telah dilakukan hanya membahas berdasarkan hukum positif, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan dinilai juga berdasarkan kacamata hukum <i>fiqh ijarah</i> .

F. Kerangka Berfikir

Konsep Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa pekerja memiliki peranan yang sangat penting bagi perkembangan ekonomi dan teknologi Indonesia sehingga diperlukan pengembangan ketenagakerjaan untuk peningkatan kualitas dan perlindungan para pekerja sesuai dengan hak dan kewajiban manusia. Perlindungan para pekerja bertujuan agar hak-hak para pekerja dapat terpenuhi secara optimal tanpa adanya kesenjangan atau diskriminasi terhadap apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya agar memiliki kehidupan yang lebih layak agar segala kebutuhan hidup dapat terpenuhi¹⁴. Hal ini juga tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1) yaitu "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Berdasarkan pemaparan di atas, maka upah bagi para pekerja sangat perlu diperhatikan. Karena dari upah ini-lah pada akhirnya mereka mampu menghidupi dan memberikan kehidupan yang layak bagi dirinya maupun keluarganya. Namun sayangnya, di Indonesia ini masih banyak terdapat kesenjangan antar pekerja berdasarkan posisi dan kedudukannya di tempat kerja. Adapun kesenjangan sosial terjadi akibat adanya hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi seperti gaji tidak sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) maupun waktu kerja yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 juga menjelaskan bahwa kebijakan pengupahan secara garis besar meliputi upah minimum, struktur dan skala upah yang ditetapkan, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah juga upah sebagai dasar perhitungan dan pembayaran hak dan kewajiban

¹⁴ Robby Sugara, "Pengupahan Terhadap Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu", Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016, hlm. 2.

lainnya (contoh: tunjangan). Selanjutnya, hal ini disesuaikan kembali dengan kebijakan dan keputusan perusahaan yang berwenang. Begitu juga mengenai hak-hak pekerja perempuan yang sebelumnya diatur secara detail dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, mengenai hak dan kewajiban pekerja perempuan dikembalikan lagi kepada kebijakan perusahaan masing-masing.

Berbicara tentang upah, Islam sendiri telah menetapkan aturan-aturan mengenai upah pekerja. Ada penggalan ayat Al-Qur'an yang mengatakan,

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

"Kemudian jika mereka menyusui (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya." (QS. At-Tholaaq: 6)¹⁵.

Selain itu, disebutkan dalam suatu hadist dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

"Dari Ibnu 'Umar r.a. ia berkata: Rasulullah saw. Bersabda: berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah).¹⁶

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dan hadist di atas, jelaslah bahwa Islam mewajibkan upah kepada setiap pekerja. Adapun pemberian upah sendiri didalam Islam telah diatur di dalam fiqh ijarah. Ijarah secara bahasa berarti upah. Sedangkan menurut istilah, ijarah adalah sewa-menyewa. Para ulama memiliki pemahaman yang sedikit berbeda mengenai ijarah seperti Ulama Syafi'iyah mengartikan bahwa Ijarah merupakan akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Sedangkan menurut Ulama Hanafiyah mengartikan bahwa

¹⁵ Tim Syamil Al-Qur'an, *Syaamil Al-Qur'an Miracle The Reference*, (Bandung: Syigma Publishing, Cet 1, 2010) Surat ke 65/6.

¹⁶ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, edisi M.F. Abd Al-Baqi (Mesir: Isaal-Babi al-Halabiwa Syurakh, 1956M/1376H), II: 816. Hadis Nomor 2443, "Kitab ar-Rahn", Hadis Riwayat Ibn Majah dari Abu Hurairah.

Ijarah merupakan akad manfaat dengan imbalan berupa harta¹⁷. Namun secara garis besar ijarah merupakan transaksi manfaat ataupun jasa dengan imbalan tertentu yang legal (halal).¹⁸ Tentu tidak dilakukan dengan sembarangan, adapula rukun dan syarat-syarat ijarah yang harus dipenuhi, yaitu¹⁹:

1. Adanya mu 'jir, atau orang yang memberi upah atau menyewakan sesuatu.
2. Terdapat musta 'jir, yaitu orang yang menerima upah (pekerja) ataupun penyewa barang.
3. Adanya sighat ijab qabul. Dalam hal ini biasanya merupakan kesepakatan antara mu 'jir dengan musta 'jir mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.
4. Ujrah (upah) yang nominalnya harus diketahui oleh kedua belah pihak.
5. Adanya manfaat dari barang yang disewakan atau sesuatu (jasa) yang dikerjakan.

Pekerja tentunya akan berusaha melakukan yang terbaik agar berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur, aturan dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi mendapatkan upah dan hak yang sesuai. Namun seringkali tidak dapat dihindari pula adanya sebuah wanprestasi yaitu kegagalan atau ketidakberhasilan dalam suatu pekerjaan yang disebabkan oleh human error (kesalahan manusia) ataupun faktor lainnya yang kemudian menyebabkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengantisipasi hal ini pastinya perusahaan sudah menghitung dengan matang dan menetapkan aturan mengenai ganti rugi terhadap pekerja yang menimbulkan kerugian.

¹⁷ "Pengertian Ijarah, Dasar Hukum, Rukun Dan Syarat-Syaratnya, Pembayaran Upah Dan Sewa, Pembatalan Dan Berakhirnya Ijarah, Pengembalian Sewaan", Universitas Islam An Nur Lampung, Noember, 2022, <https://an-nur.ac.id/pengertian-ijarah-dasar-hukum-rukun-dan-syarat-syaratnya-pembayaran-upah-dan-sewa-pembatalan-dan-berakhirnya-ijarah-pengembalian-sewaan/>, (diakses pada 04 Juli 2023, pukul 14.00 WIB).

¹⁸ Jurnalis Ma'had Al-jami'ah Al-aly, "Akad Ijarah Dalam Kacamata Fiqh Klasik", Pusat Ma'had Al-Jami'ah, Oktober, 2019, <https://msaa.uin-malang.ac.id/2019/10/10/akad-ijarah-dalamkaca-mata-fiqh-klasik/>, (diakses pada 18 Januari 2023, pukul 01.20 WIB).

¹⁹ "Pengertian Ijarah, Dasar Hukum, Rukun dan Syarat-Syaratnya, Pembayaran Upah dan Sewa, Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah, Pengembalian Sewaan?", UIN An Nur Lampung, Januari, 2023, <https://an-nur.ac.id/pengertian-ijarah-dasar-hukum-rukun-dan-syarat-syaratnya-pembayaran-upah-dan-sewa-pembatalan-dan-berakhirnya-ijarah-pengembalian-sewaan/>, (diakses pada 18 Januari 2023, pukul 01.30 WIB).

Bagaimanapun aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, ada hal-hal yang harus diperhatikan berdasarkan kaidah fiqh berikut:

الاجر والضمان لا يجتمعان

"Pemberian upah dan tanggung jawab untuk mengganti kerugian tidak berjalan bersamaan"²⁰

Antonio berpendapat bahwa terdapat dua jenis ijarah yaitu²¹:

- a. Ijarah 'ala al-manafi' atau ijarah atas manfaat merupakan ijarah yang memiliki objek akad berupa manfaat dari suatu barang yang disewa, namun tentunya tidak boleh melanggar ketentuan syara'.
- b. Ijarah 'ala- 'amaal merupakan ijarah yang objek akadnya adalah jasa atau pekerjaan. Ijarah jenis ini berkaitan dengan masalah upah mengupah sehingga seringkali dikaitkan dengan pembahasan pekerjaan yang tentunya identik dengan 'ajir atau pekerja. 'ajir dibagi menjadi dua yaitu 'ajir khas yaitu pekerja yang bekerja secara khusus pada orang tertentu dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian ada 'ajir musytarak yang pekerjaannya tidak terikat kepada orang tertentu.

Hal ini dapat dimaknai bahwa pemberian upah dan tanggung jawab mengganti rugi tidaklah sama dan ganti rugi tidak dapat langsung diambil dari upah sebagai hak pekerja. Maksudnya adalah bahwa jika seorang pekerja melakukan suatu kesalahan yang menimbulkan kerugian, maka pihak pemberi kerja atau atasan tidak berhak memotong upah pekerja secara sepihak untuk mengganti kerugian tersebut. Namun hal tersebut tentunya harus dengan kesepakatan kedua belah pihak.

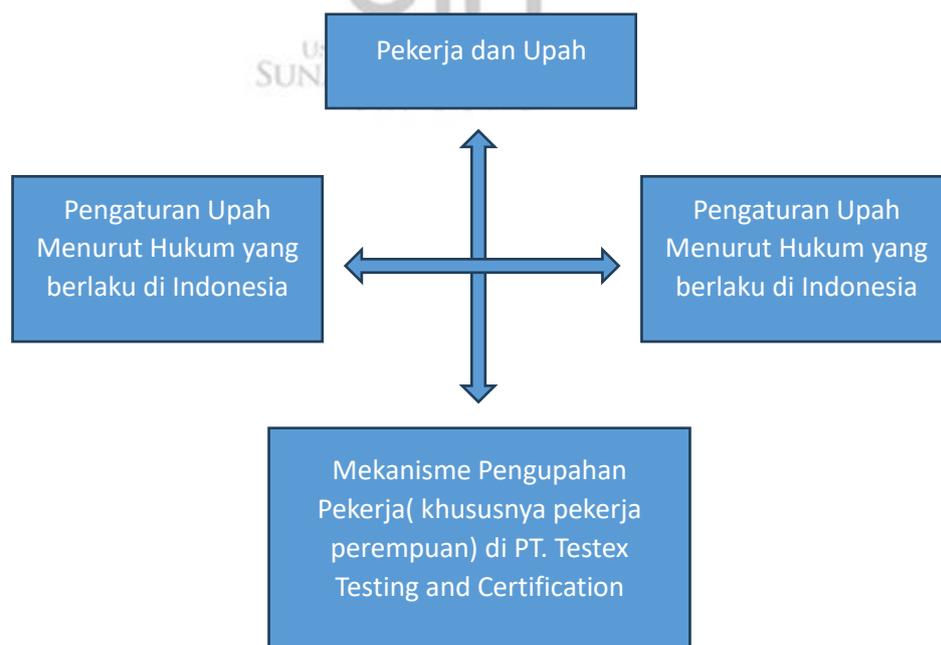
Indonesia sendiri merupakan negara dengan mayoritas penduduk beragama islam, namun masih banyak masyarakat Indonesia yang tidak

²⁰Amri Amri, "Kaidah Fiqh Tentang Ekonomi", https://www.academia.edu/34174164/Kaidah_Fiqh_Tentang_Ekonomi, (diakses pada 04 Juli 2023, pukul 13.30 WIB).

²¹Muchlisn Riadi, "Ijarah (Pengertian, Dasar Hukum, Jenis dan Ketentuan)", *Kajian Pustaka*, 03 Desember, 2020, <https://www.kajianpustaka.com/2020/12/al-ijarah.html>, (diakses pada 06 Juli 2023, pukul 20.00 WIB).

faham bahkan tidak mengetahui aturan mekanisme pengupahan menurut syariat Islam fiqh ijarah. Beberapa penyebabnya adalah kurangnya edukasi, banyaknya perusahaan asing yang masuk ke Indonesia serta melonjaknya kebutuhan lapangan kerja sedangkan saat ini lapangan kerja yang tersedia masih terbatas terutama yang menerapkan prinsip-prinsip syariah. Seperti PT. Testex Testing and Certification yang merupakan perusahaan asal Swiss dibawah naungan Asosiasi AEKO-TEX, bergerak di bidang jasa sertifikasi, pelabelan dan pengujian kualitas tekstil dan bahan kulit. PT. Testex Testing and Certification tentunya tidak akan berjalan tanpa adanya pekerja baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia maka seharusnya para pekerja mendapatkan hak-hak yang tertuang baik di dalam undang-undang maupun di dalam Peraturan Pemerintah. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan meneliti mekanisme pengupahan pekerja, khususnya pekerja perempuan di PT. Testex Testing and Certification. Berangkat dari hal itu, peneliti memfokuskan kerangka berfikir seperti berikut

Bagan 1.1. Kerangka Berfikir



G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Metode Pendekatan Penelitian

Sejalan dengan kebutuhan penelitian dengan data-data yang akurat dan dapat menjawab permasalahan yang diangkat pada penelitian ini maka penulis perlu merincikan metode pendekatan penelitian yang sesuai dengan keperluan data yang di maksud.

Penulis melakukan pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin dalam Crosswell, J., yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).²² Secara umum penelitian kualitatif menggunakan studi pengumpulan berbagai bahan empiris seperti studi kasus, pengalaman pribadi introspeksi, riwayat hidup, wawancara, pengamatan, teks sejarah, interaksional dan visual²³. Pada penelitian ini, fokus penulis adalah untuk menganalisa mekanisme atau penerapan pengupahan (pembagian upah) khususnya bagi karyawan perempuan di PT. Testex Testing and Certification yang sesuai dengan hak-hak dan aturan yang telah ditetapkan dalam aturan yang berlaku. Selain itu, penulis juga menggunakan analisis hukum ekonomi syariah di dalam penelitian ini.

2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian saya yakni “Tinjauan Fqh Ijarah Terhadap Hak Pengupahan Pekerja Perempuan Dihubungkan Dengan Hukum Positif Di Indonesia (Studi Kasus di PT Testex Testing and Certification, Wisma Bumi Putera, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung)” dan juga berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian maka spesifikasi penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis

²² Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif", Equilibrium Volume 5 Nomor 9 Januari-Juni 2009, hlm. 2.

²³ Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif", Equilibrium Volume 5 Nomor 9 Januari-Juni 2009, hlm. 4.

empiris. Metode ini berfokus pada pengumpulan data empiris yang didapatkan melalui survey, wawancara, dokumentasi atau observasi yang kemudian nantinya data tersebut akan dianalisis untuk mengevaluasi keefektifan suatu hukum atau kebijakan²⁴.

3. Jenis Dan Sumber Data

Sumber informasi pada riset kualitatif ialah tampilan yang berbentuk perkata lisan ataupun tertulis yang diperhatikan oleh peneliti, sehingga bisa ditangkap arti pada dokumen ataupun benda tersebut. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini melingkupi sumber data primer, sumber data sekunder dan sumber data tersier.

a. Sumber Data Primer

Sumber data yang hendak ditelusuri pada penelitian ini merupakan berbentuk informasi yang didapatkan langsung dari subjek penelitian (informan) yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas. Lebih jelasnya, penelitian akan dilakukan dengan mewawancarai Ibu Pipit Fitriyani Hayati, S.SiT., selaku General Manager Indonesia di PT. Testex Testing and Certification, dan juga membagikan kuisioner kepada para tenaga kerja di PT. Testex Testing and Certification khususnya tenaga kerja perempuan.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut pengertiannya, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu sehingga penulis tidak memperoleh data secara langsung dari subjek penelitian²⁵. Dalam hal ini penulis mendapatkan referensi dari beberapa jurnal ilmiah, skripsi,

²⁴ Angel, "Pengertian Yuridis Empiris Adalah Pendekatan Metodologi Penting Dalam Penelitian Hukum Modern", PDI-P, Maret, 2023, <https://pdi-p.com/pengertian-yuridis-empiris-adalah-pendekatan-metodologi-penting-dalam-penelitian-hukum-modern/>, (diakses pada 08 Oktober 2023, pukul 02.03 WIB).

²⁵ Jevi Nugraha, "Data Sekunder Adalah Jenis Data Tambahan, Ketahui Ciri-Ciri Dan Contohnya", Merdeka, September, 2021, <https://www.merdeka.com/jateng/data-sekunder-adalah-jenis-data-tambahan-ketahui-ciri-ciri-dan-contohnya-klm.html>, (diakses pada 18 Januari 2023, pukul 07.37 WIB).

tesis, makalah, e-book, media internet dan lain sebagainya yang dapat menunjang penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan bertujuan untuk mencari informasi yang akurat sebagai bahan referensi untuk melengkapi kebutuhan penelitian yang bersumber dari sumber tertulis, film, gambar (foto) ataupun karya-karya monumental²⁶.

b. Studi Lapangan

Studi lapangan yang dilakukan yaitu berupa wawancara yang bertujuan untuk menggali informasi mengenai segala hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini. Kemudian wawancara ini dilakukan kepada karyawan dan general manager Indonesia PT. Testex Testing and Certification, Bandung.

c. Studi Dokumentasi

Dalam pengertiannya, dokumentasi merupakan suatu kegiatan atau proses sistematis dalam melakukan pencarian, penghimpunan atau penyediaan data untuk mendapatkan keterangan dan bukti yang dapat dimanfaatkan secara akurat sebagai sumber²⁷.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses dimana nantinya datadan informasi yang sudah didapatkan akan menghasilkan hasil penelitian ataupun informasi baru²⁸. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode induktif dimana dalam penelitian ini teori beserta dalil yang khusus merujuk pada hak pengupahan pekerja perempuan yang dihubungkan dengan hukum positif

²⁶ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumentasi dalam penelitian Kualitatif", Wacana Volume XIII Nomor 2, Juni, 2014, hlm. 178.

²⁷ Anggi, "Dokumentasi: Pengertian, Tujuan Dan Fungsinya Untuk Perusahaan", Accurate, November, 2020, <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-dokumentasi/>, (Diakses pada 18 Januari 2023, pukul 08.26 WIB).

²⁸ <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/teknik-analisis-data/>, Sampoerna University, Juni, 2022, (diakses pada 2 April 2023, pukul 22.10 WIB).

yang berlaku di Indonesia, kemudian dijabarkan kembali dengan analisa terhadap akad dan tinjauan fiqh ijarah sehingga memperoleh kesimpulan yang khusus.

