

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Islam adalah agama yang universal dalam mengatur segala hal permasalahan. Tidak ada satupun dari aspek kehidupan di alam ini yang lepas dari control dan aturan yang telah digariskan oleh syariat Islam, demikian pula dalam hal sistem perburuhan Islam mengenal dan mengatur masalah perserikatan (*syirkah*) dan upah mengupah (*ijarah*) secara garis besar.¹

Ijarah secara bahasa didefinisikan sebagai upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain-lain.² Ulama dari kalangan Hanabilah dan Malikiyah mengatakan bahwa *Ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan. Syaikh Taqiyuddin An-Nabbani dalam bukunya sistem ekonomi Islam sedikit berbeda dengan ulama-ulama lainnya ketika mendefinisikan pengertian, *Ijarah* lebih mengkhususkan *ijarah* dengan kontrak kerja yaitu mengontrak seorang pekerja untuk dipkerjakan suatu pekerjaan. Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya.³

Di dalam hukum Islam terdapat ajaran yang dimana terdapat prinsip-prinsip Islam tentang keadilan terhadap para pekerja yang bersandarkan pada Al-Quran dan Hadist. Al-

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, (Bandung: Cet ke 2, Al- ma`rif, 1987), h. 2.

² Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 228.

³ Taq iyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terjemahan: Hafidz Abd.Rahman), (Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), h. 81.

quran sebagai dasar pedoman mengajarkan kepada pemeluknya harus bersikap kasih sayang terhadap para sesamanya termasuk para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan serta mengajukan untuk mengakui dan menghormati setiap individu.⁴

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang sesuaidengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. An-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثِي وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjaka”⁵ (Q.S An-Nahl (16) : 97)

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) *ijarah* adalah sewa menyewa, akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang/jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan

⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, h. 120.

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV.Penerbit J-Art,th 2004), h. 278.

kepemilikan barang itu sendiri.⁶ Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pada Pasal 274 No. 3 tentang objek *ijarah* yang berbunyi “ setiap benda yang dapat dijadikan jual-beli dapat dijadikan obyek *ijarah*”. Dalam Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap benda yang menghasilkan dalam hal harus membutuhkan objek yang dapat menjalankan benda yang menghasilkan uang dapat dijadikan objek *Ijarah*. Objek sewa berupa manfaat barang disebut sewa-menyewa sedangkan objek sewa berupa tenaga kerja disebut upah mengupah. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah *ijarah* berupa tenaga kerja telah di atur baik berupa sistem upah, perlindungan tenaga kerja, dan perjanjian masa kerja. Pasal 263 Ayat 2 tentang jasa penyewaan dapat dibayar tanpa uang muka, pembayaran di dahulukan, pembayaran setelah obyek *ijarah* selesai digunakan, atau diutang berdasarkan kesepakatan. Pasal 276 *ijarah* berakhir dengan waktu *ijarah* yang ditetapkan dalam akad.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengertian dari perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.⁷ Hubungan kerja

⁶ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, th 2001), h. 125

⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, h. 63.

yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja jelas. Dimana terdapat keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Di dalam suatu hubungan kerja antara suatu perusahaan dalam hal ini adalah antar pengusaha dan pekerja/buruh, biasanya dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang dimana berisikan pernyataan akan hak-hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, serta segala akibat hukumnya. Perjanjian kerja biasanya tidak memperkenankan suatu aturan ataupun syarat yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, begitupun untuk anggaran dasar tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan

Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia.⁸

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak pengusaha;

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis, Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, (Jakarta: PTRaja Grafindo Persada, 2005), h. 39.

2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.⁹

Menurut M.A. Manan, Upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh sebuah kekuasaan negara. Bila reorientasi sikap negara telah dilaksanakan, maka penetapan upah dan perumusan produktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyelesaian yang tepat.

Islam menekankan bahwa para pekerja didasarkan atas kemampuan dan profesionalitas. Mengingat penekanan Islam dalam prestasi kerja sangat tinggi, pekerja harus bekerja dengan baik dan memenuhi kewajiban guna meningkatkan produktivitas usaha. Namun disisi lain, hak-hak mereka juga harus dipenuhi, diperhatikan dan jangan diabaikan oleh para majikan/pengusaha. Majikan/pengusaha tidak boleh sewenang-wenang.

Salah satu yang diatur adalah hak dan kewajiban perusahaan terhadap para pekerja. Termasuk hak dan kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari.

Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003 jo. UU No. 21/2020 dan pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-PRESS, 2012), h. 172.

2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
3. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir.

Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi ada sektor usaha ataupun beberapa pekerjaan tertentu dimana ketentuan jam kerja di atas tidak berlaku.¹⁰

Salah satu salon kecantikan yang bertempat di daerah Sawah Lebar Kota Bengkulu terdapat satu masalah yang akan diteliti yaitu dengan permasalahan tidak adanya perlindungan hak pekerja di luar jam kerja dan tidak adanya upah lembur bagi pekerja yang telah melewati jam kerja, dalam pelaksanaannya masi jauh dari harapan. Hal ini terbukti bahwa di salon tersebut masih belum memenuhi syarat perlindungan hak-hak dasar pekerja yang salah satunya tidak ada perlindungan jaminan upah lembur dan batas jam kerja yang telah di sepakati di dalam suatu perjanjian kontrak kerja. Dimana Salon Kecantikan ini membuat peraturan sendiri, seperti dalam pembagian waktu dalam libur kerja dan bahkan para pekerja yang bekerja di Salon Kecantikan terkadang tidak mendapatkan libur kerja dan upah lembur demi keuntungan kepentingan pribadi tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerja di Salon Kecantikan.¹¹

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dianalisis lebih dalam mengenai permasalahan tentang hak pekerja di luar jam

¹⁰ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jam-kerja/waktu-kerja-lembur>

¹¹ Wawancara dengan Sela dan Mudhiya, Karyawan di salon Yulish Galleries Studio dan Glam Nails Studio, 23 Februari 2025

kerja hari sebagai penelitian dengan judul: **“Perlindungan Hak Pekerja Di Luar Jam Kerja Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Ekonomi Syariah” (Studi Kasus Salon Kecantikan Di Sawah Lebar Kota Bengkulu)**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hak pekerja di luar jam kerja pada salon kecantikan di Sawah Lebar Kota Bengkulu?
2. Bagaimana perlindungan hak pekerja diluar jam kerja pada salon kecantikan di Sawah Lebar Kota Bengkulu dalam perspektif hukum positif dan hukum ekonomi syariah?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak pekerja di luar jam kerja di salon kecantikan di Sawah Lebar, Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak pekerja diluar jam kerja pada salon kecantikan di Sawah Lebar, Kota Bengkulu dalam perspektif hukum positif dan hukum ekonomi syariah.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah serta memperkaya khazanah keilmuan serta pemikiran keislaman pada umumnya dimasyarakat.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, yang tentunya terkhusus dalam pengetahuan hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan hak pekerja diluar jam kerja di Salon Kecantikan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Maka dalam penelitian ini mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Skripsi yang di tulis oleh Rizka Febriyanti, Fakultas Syariah Universitas Raden Intan Lampung, “Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung)”¹² dalam skripsi ini membahas tentang perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter iman jaya berdasarkan UU yang berlaku. Dan akan ditinjau apakah pendapatnya bertentangan atau tidak dengan *syari’at* Islam. Jenis penelitian ini merupakan *Field Research* (lapangan). Riset lapangan pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis apa yang terjadi pada suatu saat ditengah masyarakat.¹³ Dalam penelitian ini akan mencoba mencari fakta-fakta yang terjadi di lapangan mengenai pelaksanaan atau perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari pada Konter Iman Jaya. Penelitian akan menggambarkan dan melakukan analisis dengan apaadanya tentang hukum perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang bekerja dimalam hari tanpa

¹² Rizka Febriyanti, *Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling) Kota Bandar Lampung, Tahun 2021*

¹³ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Social*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), h. 56.

adanya jaminan keselamatan kerja di Konter Iman Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung. Persamaan nya sama-sama membahas tentang Undang-Undang Ketenaga Kerjaan. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian Rizka Febriyant berfokus pada pelaksanaan Undang-Undang perlindungan tenaga kerja dan analisis hukum islam terhadap Undang-Undang perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari. sedangkan penulis berfokus kepada perlindungan hukum dan pandangan islam terhadap perlindungan hak pekerja diluar jam kerja.

2. Skripsi yang di tulis oleh Anindya Pramesti dalam skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Di Pt Sritex Sukoharjo"¹⁴. Skripsi ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan pada PT Siritex berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bagaimana hambatan yang ditemui untuk memenuhi hak pekerja perempuan oleh PT Siritex kepada pekerja perempuan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Siritex telah memberikan pemenuhan terhadap pekerja perempuannya, seperti menyediakan makanan dan minuman yang ditukarkan dengan kupon yang berada di kantin. Selain itu perusahaan juga telah memberikan ruang untuk menyusui bagi karyawannya pada saat jam istirahat. Dalam hal ini perusahaan telah memperhatikan ketentuan yang terdapat pada UU No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan sejalan

¹⁴ Anindya Pramesti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di PT Siritex Sukoharjo)*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020).

dengan ketentuan pada pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008. Selain itu disediakan juga mess bagi pekerja perempuan yang melakukan shift malam tetapi karena mess tersebut kurang efektif kebanyakan dari karyawan memilih untuk tetap pulang kerumahnya. Selain itu bagi pekerja perempuan yang melakukan shift malam demi menjaga keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja. Perusahaan menyediakan kamar mandi yang terpisah bagi karyawan laki-laki dan perempuan, dan diberikan lampu penerangan yang cukup terang.

3. Skripsi yang di tulis oleh Arif Saifullah dengan judul "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan Pt Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru"¹⁵ Skripsi ini membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja upah lembur antara karyawan dengan PT. Wiradjaja Prima Kencana Di Kota Pekanbaru bahwa belum berjalan sebagaimana mestinya dimana masih adanya pekerja yang bekerja di hari libur nasional tanpa di bayar upah lembur, sehingga para pekerja tersebut kehilangan hak dan kewajibannya, serta belum terlaksana sesuai amanat Undang-Undang dengan bukti kejadian pengaduan upah lembur mantan karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana yang tidak di bayarkan. Upaya hukum dilakukan terhadap perusahaan yang tidak membayar imbalan atas lebih nya jam kerja yang disepakati serta pemberian imbalan atas masa kerja yang di sepakati pada PT. Wiradjaja Kencana Di Kota Pekanbaru bahwa berdasarkan aturan hukum yang ada, buruh-buruh yang telah melakukan kerja lembur namun tidak diberikan upah

¹⁵ Alif Saifulla, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Upah Lembur Antara Karyawan Dengan PT. Wiradjaja Prima Kencana, Kota Pekanbaru.*

lembur oleh pihak perusahaan, dapat melakukan beberapa langkah atau upaya untuk memperjuangkan hak-hak nya.

4. Skripsi yang di tulis oleh Ayu Puspita Sari dengan judul “Analisis Yuridis Tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama Antara Pt. Bank Danamon Indonesia”¹⁶. Tbk dengan serikat pekerjaanya bahwa upah kerja lembur di hitung jika pekerja bekerja melebihi waktu jam normal, namun dalam PKB Bank Danamon terdapat frasa “waktu kerja lembur yang kurang dari satu jam tidak mendapat upah lembuh. Upah yang di dapatkan karyawan dari kerja lembur yang mereka lakukan di hitung setelah satu jam pertama sehingga ketentuan ini menyebabkan dilanggarnya hak karyawan dalam hal upah kerja lembur. Selanjutnya di karenakan ketidak sesuaian aturan dengan UUK dan Kepmenakertrans 102/2004 yang menyatakan upah lembur di bayar jika karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Ketentuan pasal 17 ayat (4) PKB Danamon yang memuat “frasa kerja lembur kurang dari satu jam tidak mendapatkan upah lembur” bertentangan dengan pasal 1 ayat (1), pasal 4 ayat (1) dan pasal 11 ayat (1) Kepmenakertrans 102/2004. Akibat hukum yang terjadi terhadap PKB Bank Danamon adalah batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Undang-Undang.
5. Vega O. Merpati dalam jurnal nya yang berjudul “Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu” jurnal ini membahas tentang bagaimana Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka,

¹⁶ Ayu Puspita Sari, *Analisis Yuridis Tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia*, Tbk, Skripsi Tahun 2019.

sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh. Bentuk Perlindungan yang dapat dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu, adalah dengan melakukan Persiapan, membentuk peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan selanjutnya adalah Pengawasan yaitu; tindakan pemerintah dalam mengawasi berlakunya peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh. Penegakan yaitu : suatu tindak lanjut selain mengawasi adalah menegakkan hukum apabila terjadi pelanggaran hak terhadap Pekerja /buruh seperti melakukan penyidikan apabila itu ada unsur pidananya, kemudian penegakan melalui pengadilan oleh hakim dan juga kejaksaan, sedangkan perlindungan juga dapat dilakukan diluar pengadilan atau upaya administrasi melalui DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja) setelah upaya bipartit. Dapat juga dilakukan melalui KOMNAS HAM (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia). Selanjutnya adalah pelaksanaan keputusan pengadilan atau lembaga lain diluar pengadilan yang sah dan telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap.

Metode Penelitian

Dalam skripsi ini, peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut .:

1. Jenis Penelitian Dan Pendekatan Penelitian

Menurut jenisnya, penelitian dalam proposal ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*). Dalam penelitian ini penulis telah melakukan wawancara kepada karyawan di salon kecantikan di Sawah Lebar Kota

Bengkulu serta mengumpulkan dokumen-dokumen yang sifatnya perspektif dan terapan. Sifatnya perspektif bertujuan untuk mengetahui dan mempelajari tujuan hukum, nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.

Penelitian akan menggambarkan dan melakukan analisis dengan apa adanya tentang hukum perlindungan hak pekerja diluar jam kerja tanpa adanya jaminan keselamatan kerja dan upah lembur di Salon Kecantikan di Sawah Lebar Kota Bengkulu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian empiris, jenis penelitian ini adalah penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara. Penelitian empiris ini digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan pada aspek ke masyarakatan.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian adalah lamanya penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang *objektif* dan *komprehensif*. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1 bulan. Mulai dari tanggal 23 Februari 2025 sampai dengan 29 Maret 2025.

Lokasi penelitian adalah tempat yang diharapkan mampu memberikan informasi terkait penelitian yang di angkat yaitu Perlindungan Hak Pekerja Di Luar jam Kerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini berada di Salon Yulish Galleries Studio dan Glam Nails Studio yang berlokasi di Sawah Lebar Kota Bengkulu, saya selaku peneliti ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan Perlindungan Hak Pekerja Di Luar jam Kerja

Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Ekonomi Syariah di Sawah Lebar Kota Bengkulu.

3. Subjek/Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi. Makna informasi di sini dapat dikatakan sama dengan responden apabila keterangannya digali oleh pihak peneliti. Untuk menentukan informan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik (purposive sampling). Purposive Sampling merupakan metode serta cara pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu.¹⁷ Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik usaha salon Yulish Galleries Studio dan Glam Nails Studio, karyawan salon Yulish Galleries Studio dan Glam Nails Studio.

4. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data lapangan. Sehingga data yang terhimpun benar-benar data yang valid dan kemudian menjadi salah satu sumber dari data penelitian tersebut. Data ini diperoleh langsung dari sumber utamanya yaitu karyawan salon, pemilik salon (*owner*) Salon Kecantikan Di Sawah Lebar Kota Bengkulu.

b. Data Sekunder

merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi, dokumen resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan yang memiliki relevansi dengan fokus permasalahan penelitian.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2006), h.145.

Sumber data sekunder pada penelitian ini menggunakan jurnal-jurnal dan buku-buku, antara lain sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) *Fiqih Muamalah* karya Nasrun Haroen
- 3) Jurnal karya Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu dengan judul perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk mengumpulkan data dari salah satu atau beberapa sumber data yang ditentukan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Teknik wawancara mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (self-report), atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara yaitu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara tak terstruktur atau wawancara bebas terpimpin. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara kepada karyawan salon (Beautycan) dan pemilik salon (Owner).

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dokumen yang berkenaan objek penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah untuk menjelaskan dan menyusun data yang diperoleh melalui penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif non statistik, yaitu menganalisis data yang tidak berwujud angka seperti hasil wawancara, observasi dan pustaka lainnya untuk memudahkan dan memahami agar dapat di mengerti.

Sistematika Penulisan

Mengenai Sistematika Penulisan ini, penulis membagi bab yang terbagi dari sub dengan princiian sebagai berikut:

- Bab I: Pendahuluan yang berisikan: latar belakang masalah, rumusan masalah, dan batasan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, landasan teori, metode penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- Bab II: Pada Bagian ini akan dijelaskan kajian teori tentang pengertian hukum islam, hukum islam tenaga kerja (*ijarah*), dasar hukum *ijarah*, hak dan kewajiban tenaga kerja, hukum kenetagakerjaan.
- Bab III: Bab ini akan menjelaskan secara umum gambaran objek penelitian, diantaranya, sejarah Usaha Salon Kecantikan Di Sawah Lebar Kota Bengkulu, profil Salon, gambaran umum tentang Salon, dan data lainnya.
- Bab IV: Pada Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan. Menggambarkan tentang bagaimana analisis perlindungan hak pekerja karyawan Salon yang di pekerjakan oleh perusahaan dengan jam kerja yang tidak sesuai perspektif hukum positif dan bagaimana analisis tentang hak pekerja yang di pekerjakan tidak sesuai dengan jam kerja perspektif hukum ekonomi syariah.
- Bab V: Pada Bab ini yakni penutup, yang mana disebutkan hasil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan beserta saran.