

**PENETAPAN KEBIJAKAN *SHIFT* MALAM UNTUK PEKERJA
PEREMPUAN DI *CAFÉ* DALAM WILAYAH KEC. SYIAH KUALA
MENURUT *MAQĀSID AL-SYARĪ'AH***

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

USI HADIATUN FITRI

NIM 220102135

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
TAHUN 2026 M /1447 H**

**PENETAPAN KEBIJAKAN *SHIFT* MALAM UNTUK PEKERJA
PEREMPUAN DI *CAFÉ* DALAM WILAYAH KEC. SYIAH KUALA
MENURUT *MAQĀSID AL-SYARĪ'AH***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Diajukan oleh

USI HADIATUN FITRI
NIM 220102135

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui untuk diuji/di *munaqasyah* kan oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag
NIP. 97204261997031002

Pembimbing II



Hajarul Akbar, M. Ag
NIP. 198809272023211021

**PENETAPAN KEBIJAKAN *SHIFT* MALAM UNTUK PEKERJA
PEREMPUAN DI *CAFÉ* DALAM WILAYAH KEC. SYIAH KUALA
MENURUT *MAQĀSID AL-SYARĪ'AH***

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

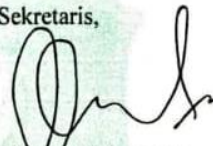
Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 08 Mei 2026
21 Dzulqaidah 1447 H
Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua,



Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag.
NIP. 197204261997031002

Sekretaris,



Riadhus Sholihin, M.H.
NIP. 199311012019031014

Penguji I,



Dr. Badri, S.Hi., M.H.
NIP. 197806142014111002

Penguji II,



Faisal Fauzan, S.E., M.Si.
NIP.197806132023211009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzaman, M.Sh.
NIP.197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Sheikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921. 7551857, Fax. 0651-7557442
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, email: fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Usi Hadiatun Fitri
Nim : 220102135
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin milik karya.*
4. *Mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Banda Aceh, 04 mei 2026

Yang menyatakan



Usi Hadiatun Fitri
220102135

ABSTRAK

Nama : Usi Hadiatun Fitri
NIM : 220102135
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : Penetapan kebijakan *shift* malam untuk pekerja perempuan di *Café* Wilayah Kec. Syaiah Kuala Menurut *Maqāṣid Al-Syarī'ah*
Tanggal Sidang : 08 Mei 2026
Tebal Skripsi : 101 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M. Ag.
Pembimbing II : Hajarul Akbar, M. Ag.
Kata Kunci : Sistem *Shift*, Pekerja Perempuan, *Shift* Malam, Kec. Syaiah Kuala, *Maqāṣid al-Syarī'ah*

Penerapan kebijakan kerja *shift* pada usaha *café* bertujuan untuk menjaga kelangsungan operasional serta meningkatkan produktivitas dan keuntungan usaha. Di Kec. Syaiah Kuala, Kota Banda Aceh, *café* umumnya beroperasi hingga malam hari sehingga pekerja perempuan turut dilibatkan dalam *shift* malam. Dalam praktiknya, kebijakan tersebut masih menimbulkan persoalan, seperti terbatasnya perlindungan, tidak adanya perjanjian kerja tertulis, serta risiko kelelahan dan gangguan keamanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan manajemen *café* dalam menetapkan *shift* malam bagi pekerja perempuan, pelaksanaannya dalam mendukung produktivitas usaha, serta tinjauannya menurut perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis-empiris melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pada Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga *café* menerapkan dua *shift* kerja dengan durasi 8–9 jam per hari. Pekerja perempuan tetap ditempatkan pada *shift* malam sesuai kebutuhan operasional. Kebijakan ini efektif dalam mendukung kelancaran operasional dan meningkatkan profit usaha, namun perlindungan terhadap pekerja perempuan masih terbatas pada jam kerja. Pekerja perempuan menjalankan *shift* malam karena kebutuhan ekonomi, fleksibilitas waktu, dan mengikuti jadwal yang ditetapkan manajemen. Ditinjau dari perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, kebijakan ini telah memenuhi *aspek ḥifẓ al-māl*, tetapi belum sepenuhnya mewujudkan *ḥifẓ al-nafs* dan *ḥifẓ al-'ird*. Dengan demikian, penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan pada dasarnya diperbolehkan, tetapi perlu disertai perlindungan yang lebih memadai agar sejalan dengan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah*.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Penetapan kebijakan *shift* malam untuk pekerja perempuan di *Café* Wilayah Kec. Syi’ah Kuala Menurut *Maqāṣid Al-Syari’ah*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw yang telah membawa ajaran Islam sebagai pedoman hidup yang menjunjung keadilan dan kemaslahatan.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari proses akademik yang menuntut ketekunan, kesungguhan, serta tanggung jawab ilmiah. Dalam proses tersebut, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M. Ag. selaku Pembimbing I dan Bapak Hajarul Akbar, M. Ag. selaku Pembimbing II. Kepada Bapak Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag., penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan yang telah diberikan sejak tahap awal penyusunan proposal penelitian. Mulai dari perumusan ide penelitian, penyusunan latar belakang, rumusan masalah, penyusunan kerangka teori, hingga penentuan metode penelitian, arahan dan masukan yang beliau berikan menjadi fondasi utama dalam penyusunan skripsi ini. Kesabaran, ketelitian, serta konsistensi beliau dalam membimbing penulis sangat membantu dalam membangun kerangka berpikir ilmiah yang sistematis dan terarah.

Selanjutnya, kepada Bapak Hajarul Akbar, M. Ag., penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi. Arahan, saran, dan koreksi yang beliau berikan sangat berarti dalam proses penyempurnaan pembahasan yang berkaitan dengan penetapan kebijakan *shift* malam untuk pekerja perempuan di *Café* . Kontribusi beliau turut memperkuat substansi dan kualitas akademik skripsi ini. Semoga segala ilmu, waktu, dan dedikasi yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt.

2. Bapak dan Ibu penulis, Ranisman dan Misdawati, yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, dan perhatian tanpa henti. Ketulusan, kesabaran, dan pengorbanan yang diberikan menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak Dr. Hasnul Arifin Melayu, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan I, Ibu Prof. Dr. Soraya Devy, M.A. selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Prof. Dr. Ali Abu Bakar, M.A. selaku Wakil Dekan III, atas kepemimpinan, pembinaan, dan pelayanan akademik yang telah diberikan kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum.
4. Dr. Muhammad Syuib, S.H.I., M.H.,M.Lleg.St. selaku Dosen Penasehat Akademik, atas perhatian, arahan, dan pendampingan akademik yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan, sehingga penulis dapat menjalani proses perkuliahan dengan tertib dan terarah.
5. Saudara-saudara penulis, Bang Riki Rahmatillah dan Tia Adriani, yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama proses penyusunan skripsi ini
6. Seluruh dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan akademik selama masa perkuliahan.

7. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian hukum, khususnya dalam bidang hukum sumber daya alam dan kepatuhan hukum pelaku usaha.

Banda Aceh, 4 mei 2026
Penulis,

Usi Hadiatun Fitri



TRANSLITERASI ARAB LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

Nomor: 128 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	tā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jūm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka

د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rāʾ	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hāʾ	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamza h	‘	Apostrof
ص	Şād	Ş	es (dengan titik di bawah)	ي	Yāʾ	Y	Ye
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ُ	<i>ḍammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
...ِ يَ	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
...ُ وُ	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ -*kataba* سئِلَ -*su'ila*
 كَيْفَ -*kaifa* هَوَلَ -*hauḷa*
 فَعَلَ -*fa'ala* ذُكِرَ -*ḷukira*
 يَذْهَبُ -*yaḷhabu*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ِ اَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
...ِ يَ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
...ُ وُ	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -*qāla* رَمَى -*ramā*
 قِيلَ -*qīla* يَقُولُ -*yaqūlu*

4. Tā' marbūḷah

Transliterasi untuk *tā' marbūḷah* ada dua:

- 1) *Tā' marbūḷah* hidup

Tā' marbūḷah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah 't'.

2) *Tā' marbūṭah* mati

Tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3) Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -*raud ah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ -*al-Madīnah al-Munawwarah*

طَلْحَةُ -*ṭalḥah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا -*rabbanā* نَزَّلَ -*nazzala*

الْبِرُّ -*al-birr* الْحَجَّ -*al-ḥajj*

نُعَمُّ -*nu'ima*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyahi* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

رَجُلٌ	-ar-rajulu	اسَيِّدَةٌ	-as-sayyidatu
اشَّمْسُ	-asy-syamsu	الْقَلَمُ	-al-qalamu
الْبَدِيْعُ	-al-badi'u	الْجَلَالُ	-al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna	النَّوْءُ	-an-nau'
شَيْئٌ	-syai'un	إِنَّ	-inna
أَمْرٌ	-umirtu	أَكَلَ	-akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ -Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

-*Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn*

-*Fa auf al-kaila wa al-mīzān*

-*Fa auful-kaila wal- mīzān*

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ

-*Ibrāhīm al-Khalīl*

-*Ibrāhīm al-Khalīl*

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

-*Bismillāhi majrahā wa mursāh*

-*Wa lillāhi ‘ala an-nāsi ḥijju al-baiti*

-*Man istaṭā‘a ilāhi sabīla*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ -*Wa mā Muhammadun illā rasul*

إِنَّا أَوْلَىٰ بِالْبَيْتِ وَضَعْنَا لِلنَّاسِ

-*Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi*

لِلَّذِي بُبِكَتَ مَبَارَكَةً

-*lallaḥi bibakkata mubārakkan*

شَهْرٍ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

-*Syahru Ramaḍān al-laḥi unzila fīh al Qur’ānu*

-*Syahru Ramaḍ ānal-laḥi unzila fīhil qur’ānu*

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَفُقِ الْمُبِينِ

-*Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn*

-*Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīni*

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

-*Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn*

-*Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ -*Nasrun minallāhi wa fathun qarīb*

لِلّٰهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -Lillāhi al-amru jamī'an
وَاللّٰهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -Wallāha bikulli syai'in 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasinya seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.
Contoh: Şamad Ibn Sulaimān.
- 2) Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Posisi Tenaga Kerja di Bundamoly <i>Café</i>	60
Tabel 3.2 Posisi Tenaga Kerja di Rumah Ulu <i>Café</i>	62
Tabel 3.3 Posisi Tenaga Kerja di Olenka <i>Café</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Sk Penetapan Pembimbing skripsi	93
Lampiran 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	94
Lampiran 3: Protokol Wawancara	95
Lampiran 4: Dokumentasi.....	97



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR ISI	xvii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Penjelasan Istilah.....	10
E. Kajian Pustaka.....	14
F. Metodologi Penelitian	22
G. Sistematika Pembahasan	29
BAB DUA KONSEP TEORITIS TENTANG <i>MAQĀṢID AL-SYARĪ'AH</i> DAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN	30
A. Pengertian dan Tujuannya <i>Maqāṣid Al-Syarī'ah</i>	31
B. Konsep Perlindungan Jiwa, Kehormatan untuk Kemaslahatan dalam <i>Maqāṣid Al-Syarī'ah</i>	39
C. Penerapan <i>Maqāṣid Al-Syarī'ah</i> dalam Konteks Pekerjaan dan Gender	47
D. Sistem Proteksi Pekerja Perempuan Untuk Implemetasi Maslahat	50
E. Urgensi Penerapan Konsep Maslahat dalam Sistem Kerja Bagi Perempuan.....	53
BAB TIGA ANALISIS KEBIJAKAN <i>SHIFT</i> MALAM UNTUK PEKERJA PEREMPUAN DI <i>CAFÉ</i> KEC. SYIAH KUALA MENURUT <i>MAQĀṢID AL-SYARĪ'AH</i>	56
A. Gambaran Umum <i>Café</i> dan Sistem Kerja <i>Shift</i> Malam di Kecamatan Syiah Kuala	57
B. Kebijakan Manajemen <i>Café</i> di Kec. Syiah Kuala Terkait Pembagian <i>Shift</i> Kerja Berdasarkan Gender	66

C. Penerapan Sistem <i>Shift</i> oleh Manajemen <i>Café</i> untuk Produktifitas Pekerja Untuk Menghasilkan <i>Profit</i>	73
D. Prespektif <i>Maqāṣid Al-Syarī'ah</i> terhadap Sistem Penetapan <i>Shift</i> Pekerja Perempuan di <i>Café</i> dalam Kec. Syiah Kuala	81
BAB EMPAT PENUTUP	86
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100



BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penggunaan *maqāṣid al-syarī'ah* dalam penalaran hukum dibutuhkan untuk memastikan substansi dari permasalahan yang dikaji untuk menghasilkan maslahat bagi umat. Dalam beberapa literasi, *maqāṣid al-syarī'ah* ini dipahami sebagai tujuan utama dalam syariat islam yang meliputi perlindungan terhadap lima aspek yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam penalaran hukum, *maqāṣid al-syarī'ah* digunakan untuk memastikan bahwa keputusan hukum itu tidak hanya mengikuti teks, tetapi juga mempertimbangkan konteks dan kebutuhan bagi masyarakat.

Secara ilmiah penggunaan *maqāṣid al-syarī'ah* ini penting digunakan untuk mewujudkan kebaikan atas permasalahan hukum yang dialami umat. Dalam operasional penggunaan *maqāṣid al-syarī'ah* ini tetap dengan mengedepankan penggunaan ayat-ayat dan hadist hukum yang berhubungan dengan pemasalahan yang dikaji meskipun dalil-dalil tersebut bersifat *'am* dan *kully*. Selain itu, penerapan *maqāṣid al-syarī'ah* juga perlu mempertimbangkan banyak aspek perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang harus di perhatikan seperti kelelahan fisik, keamanan di malam hari, serta kerentanan di malam hari. Dengan menjadikan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai pendekatan kebijakan kerja malam bagi perempuan itu dapat di pandang dari sudut etika, perlindungan, dan nilai kemaslahatan yang luas. Seperti jiwa *ḥifẓ al-nafs* menuntut adanya perlindungan bagi keselamatan dan keamanan jiwa pekerja untuk mencapai integritas.¹

Para ulama mazhab berpendapat, tentang fleksibilitas hukum Islam termasuk kemaslahatan, khususnya dalam bentuk formalisasi *maqāṣid al-syarī'ah*

¹ Sutisna dkk, *Panorama Maqasid Syariah*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021) hlm. 88-89.

terutama dalam merelevansikan persoalan-persoalan baru yang belum memiliki ketentuan hukum sebagai fundamental yang solutif. Menurut ulama Hanafiyyah penetapan hukum dapat dilakukan secara fleksibel tidak terbatas pada penggunaan *qiyas* yang ketat, namun dapat diarahkan pada pertimbangan *istihsan* sebagai metode alternatif yang lebih mempertimbangkan kemaslahatan umat yang selalu disesuaikan dengan kondisi dan waktu pemberlakuan hukum. Dengan demikian, jika suatu realitas kondisi sosial yang menuntut adaptasi hukum, seperti kebutuhan perempuan bekerja malam dapat dibenarkan, selama tidak bertentangan dengan *maqāṣid al-syarī'ah*, maka hal tersebut dapat diterima.²

Sedangkan menurut ulama Malikiyyah, *masalah mursalah* menjadi dasar penting dalam menetapkan hukum. Selama masalah itu tidak bertentangan dengan *nash*, bersifat nyata dan benar-benar diperlukan maka diperbolehkan termasuk kerja malam bagi perempuan jika itu mendatangkan manfaat yang besar seperti membantu ekonomi keluarga dan tidak melanggar syariat.³

Adapun menurut ulama Syafi'iyah, mazhab ini cenderung berhati-hati dan tetap berpegangan pada *nash* secara ketat. Tetapi tetap membolehkan ijtihad berdasarkan masalah dalam muamalat. Selama terpenuhi semua syarat akad seperti kejelasan dalam manfaat, upah, dan keamanan.⁴

Kemudian ulama Hanabilah, juga berpendapat yang sama dengan ulama Malikiyyah, bahwa dengan mempertimbangkan *masalah mursalah* dalam penetapan hukum Islam, maka dibolehkan selama tidak bertentangan dengan dalil syar'i dan mengandung manfaat yang jelas tanpa menimbulkan dampak negatif, serta terdapat perlindungan terhadap keselamatan dan kehormatan bagi perempuan yang bekerja pada malam hari. Jadi antara ulama Hanabilah dan

² Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Ushul Fiqh*, (Jakarta: Logo Wacana Ilmu, 1999), hlm. 273.

³ Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, terj. Indonesia oleh Moh. Hasbi Ash-Shiddieqy, (Jakarta: Bulan Bintang, 1972), hlm. 209.

⁴ Sutisna, dkk. *Panorama Maqasid Syariah*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 35-38.

Malikiyyah mempunyai kesamaan untuk mewujudkan nilai-nilai *maqāṣid al-syarī'ah* dalam hal menjaga keselamatan jiwa.⁵

Dengan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* khususnya dalam menjaga jiwa *ḥifẓ al-nafs* dan harta *ḥifẓ al-māl*, hukum dapat disesuaikan untuk menyeimbangkan kebutuhan ekonomi keluarga, perempuan dan menjamin keselamatannya dari berbagai potensi yang dapat merusak kehormatan dan juga merugikan harta sebagai aspek materil yang harus dilindungi. Dalam realitas hidup aspek perlindungan jiwa dan harta memiliki kepentingan yang sama dengan perlindungan agama, keturunan dan akal. Untuk itu harus dilakukan upaya maksimal untuk perlindungan kelima aspek tersebut pada pekerja wanita sebagaimana klasifikasi yang dibuat oleh Asy-syathibi tentang *maqāṣid al-syarī'ah* ini sehingga hakikat kehidupan akan terjaga dengan baik.

Dalam riset ini penulis melakukan kajian tentang pekerja wanita di malam hari yang difokuskan tentang *shift* di malam hari yang dapat menimbulkan kerawanan terhadap pekerja terutama pada kegiatan bisnis yang operasionalnya sampai tengah malam seperti *café-café*, perhotelan, warung kopi, rumah sakit dan klinik-klinik kesehatan lainnya yang banyak memperkerjakan wanita sebagai tenaga kerjanya. Untuk itu kebijakan kerja malam tidak hanya dapat dinilai dari kebolehannya, namun juga harus mampu membawa kemaslahatan bagi semua pihak terutama pihak pekerja dari kalangan wanita yang harus tetap menjaga keselamatan dan kehormatan dirinya termasuk harus menjaga nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariat.

Para ulama telah merumuskan *maqāṣid* menjadi tiga tingkatan kebutuhan, yaitu *darūriyyāt* sebagai kebutuhan pokok yang tidak boleh diabaikan, *ḥājjiyyāt* sebagai kebutuhan penunjang yang meringankan, dan *taḥsīniyyāt* sebagai kebutuhan pelengkap yang menyempurnakan kehidupan. Ketiga tingkatan

⁵ Wahbah az-Zuhaili, *Ushul Fiqih Islam*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2011, Jilid 2), hlm. 842.

maqāṣid ini menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan layaknya suatu kebijakan terhadap masalah umat. Pembagian kerja malam bagi pekerja perempuan di *café*, seperti *waiters*, kasir, dan barista, dapat digolongkan sebagai bagian dari *ḥājīyyāt*, karena dilakukan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dalam lingkup *syarī'ah*,⁶ dan menunjang keberlangsungan usaha *café* yang beroperasi hingga malam hari. Namun apabila kebijakan tersebut tidak memperhatikan aspek keamanan, kesehatan, serta perlindungan terhadap kehormatan perempuan, maka hal itu tergolong wilayah *darūriyyāt* yang wajib dijaga dalam syariat. Apabila lingkungan kerja yang diterapkan mampu menciptakan kenyamanan, rasa hormat, dan memperhatikan adab Islami, maka hal ini mencerminkan unsur *taḥsīniyyāt* yang turut memperindah tatanan kerja.

Perempuan yang bekerja di tempat umum seperti *café*, terutama yang mayoritas pegawainya laki-laki, sangat rentan mengalami ketidakadilan di waktu bekerja, karena beberapa pekerjaan kerap kali dianggap tidak bisa dilakukan oleh kaum perempuan. Adapun bentuk ketidakadilannya seperti diskriminasi, upah yang berbeda, dan pekerjaan ganda bagi perempuan, serta kerap kali dianggap kurang penting dibandingkan rekan kerja laki-laki. Meskipun tantangannya ada, jumlah perempuan yang bekerja di *café* terus meningkat, menunjukkan ketahanan dan keberanian perempuan untuk mencari peluang. Namun, keberadaan perempuan di bidang ini tidak menyelesaikan masalah yang dihadapi. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan kebijakan yang peka terhadap gender guna melindungi hak-hak pekerja perempuan. Kebijakan ini harus mencakup perlindungan dari tindakan kekerasan, diskriminasi, dan memastikan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi semua pekerja, terutama perempuan.⁷

⁶ Muhammad al-Tahir Ibn 'Ashur, *Maqashid Syari'ah sebagai Filosofi Hukum Islam*, (terj. Yudian Wahyudi), (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 85–90

⁷Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Perempuan*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Equality before the law atau kesetaraan di hadapan hukum menjadi landasan penting dalam menjamin hak setiap individu untuk bekerja, tanpa memandang jenis kelamin, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan bahwa setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan serta mendapatkan perlakuan yang adil dari pemberi kerja. Jaminan ini mencakup berbagai sektor dan waktu kerja, termasuk dalam konteks pekerjaan malam hari. Secara khusus, ketentuan mengenai pekerja perempuan yang bekerja di malam hari diatur dalam Pasal 76 undang-undang yang sama, yang menyatakan bahwa perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 WIB hingga 07.00 WIB wajib diberikan perlindungan tambahan, seperti jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta sarana transportasi dan konsumsi.⁸

Pada *Bundamoly Cafee* Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber yaitu Munan selaku manager *Bundamolly cafee* menjelaskan bahwa bentuk perlindungan atau pengawasan dari *café* ke pekerja perempuan itu hanya diberikan selama jam operasional kerja dari jam buka pukul 09:00 WIB hingga tutup pukul 00:00 WIB, setelah jam kerja itu bukan lagi tanggung jawab dari pihak *café* jika terjadi sesuatu terhadap pekerja disana. Adapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita ialah *waiters*, kasir, barista, dan koki (juru masak). Adapun bentuk *shift* pada *café* ini yaitu *shift* pagi dimulai dari jam 09:00 WIB sampai 16:00 WIB dan *shift* sore mulai dari jam 16:00 WIB sampai jam 00:00 WIB. Setiap pekerja itu mempunyai waktu bekerja selama 8 jam perharinya. *Café* ini mempunyai target yang sama seperti *café* pada umumnya yaitu harus ramai setiap hari dan sistem upah yang didapatkan pekerja itu sama rata sesuai dengan kesepakatan

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Ayat 39, Ayat 5, 6 dan 76.

awal baik itu perempuan atau laki-laki dan bagi yang lembur itu tidak diberikan *fee* tambahan. Peraturan perjanjian di *café* ini, tidak ada bentuk tertulis melainkan cuma ada kesepakatan dalam pembagian *shift* antara pihak *café* dengan karyawan dari awal sebelum bekerja dan evaluasi setiap akhir bulan jika diwaktu bekerja itu ada karyawan yang tidak mematuhi aturan.⁹

Berikutnya penulis juga melakukan wawancara dengan pihak *café Rumah Ulu Lamgugob*, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Dari sesi tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan Naufal,¹⁰ selaku Manager *café* Rumah Ulu. Naufal memberikan penjelasan bahwa *café* ini buka setiap hari mulai dari pukul 08:00-23:00 WIB selain di hari Jum'at itu dibuka dari pukul 15:00 WIB. Adapun jenis pekerjaan bagi pekerja perempuan di *café* ini ialah koki (juru masak), kasir, dan *waiters*. Pembagian *shift*nya itu ada dua, *shift* pagi dari pukul 08:00 WIB dan *shift* sore dimulai dari pukul 16:00 WIB. Jadi waktu yang didapatkan karyawan untuk bekerja ialah selama 8 jam perharinya. Tidak ada perlindungan khusus yang di berikan pihak *café* terhadap karyawan perempuan yang pulang setelah bekerja terlebih di waktu malam. Terkait upah di *café* ini pembayaran dihitung perjam. Jadi, jika ada karyawan yang lembur itu akan mendapatkan *fee* tambahan sementara perjanjian antara pekerja dan *café* itu tidak ada yang tertulis.

Selanjutnya *Café Olenka*, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber yaitu Haris selaku *Owner café* Olenka. *Café* dibuka pada pukul 08:00-00:00 WIB, *shift* pagi dimulai dari pukul 08:00 WIB dan *shift* malam dimulai dari pukul 16:00 WIB. Waktu bekerja bagi karyawan disana selama sembilan jam perharinya. Adapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan perempuan yaitu *waiters*, barista, dan koki (juru masak). Haris menjelaskan mengenai bentuk perlindungan

⁹ Wawancara dengan Munan, Manager *Bundamolly café* dilakukan hari Sabtu, tgl 17 Mei 2025 di *Bundamolly Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹⁰ Wawancara dengan Naufal, selaku Manager *Café Rumah Ulu* dilakukan hari Minggu, Tanggal 18 Mei 2025 di Rumah Ulu, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

dan pengawasan yang diberikan kepada pekerja di *café* hanya ketika jam operasional kerja saja setelahnya itu bukan lagi tanggung jawab pihak *café*, adapun bentuk kebijakan tentang pengawasannya itu tidak ada yang tertulis hanya sekedar laporan semata ke *owner*-nya jika di waktu bekerja ada kendala bagi karyawan. Sistem upah yang diterapkan di *café* ini sesuai dengan kesepakatan di awal sebelum bekerja dan sama rata tidak ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan.¹¹

Ketiga *café* yang menjadi lokasi penelitian di Kec. Syiah Kuala secara umum menerapkan kebijakan yang setara antara pekerja laki-laki dan perempuan, baik dalam hal pembagian tugas maupun sistem upah. Di Bundamoly *café*, Rumah Ulu *café*, dan *Café Olenka*, perempuan diberikan pekerjaan yang sama seperti laki-laki, baik itu jadi kasir, barista, hingga juru masak. Dari segi upah, pihak *café* menyatakan bahwa tidak ada perbedaan nominal antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama. Bentuk kebijakan perlindungan di Bundamoly *café* dan *café Olenka* itu hanya berlaku saat jam operasional saja dan laporan langsung ke *owner* jika ada masalah. Sedangkan pada *café* Rumah Ulu tidak ada perlindungan khusus, yang diberikan terhadap karyawan perempuan baik itu waktu bekerja maupun pulang setelah selesai bekerja.¹²

Selain itu, untuk memperkuat gambaran kondisi di lapangan, peneliti juga melakukan wawancara awal dengan beberapa pekerja perempuan yang bekerja di *café* di wilayah Kec. Syiah Kuala. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pekerja perempuan pada umumnya telah terbiasa dengan sistem kerja *shift*, termasuk bekerja pada malam hari hingga pukul 00.00 WIB.¹³ Namun demikian,

¹¹ Wawancara dengan Haris, *Owner Café Olenka* dilakukan hari Senin, Tanggal 19 Mei 2025 di *Olenka Café*, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹² *Ibid.*, hlm. 5-6.

¹³ Wawancara dengan Siti, pekerja perempuan di *Bundamolly Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh, 2025

dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang dirasakan oleh pekerja.

Sebagian pekerja menyampaikan bahwa bekerja pada *shift* malam cukup melelahkan, terutama pada saat jumlah pelanggan meningkat pada sore hingga malam hari. Aspek keamanan saat pulang kerja juga menjadi perhatian, sehingga beberapa pekerja memilih pulang bersama rekan kerja atau menggunakan kendaraan pribadi.¹⁴

Selain karena tuntutan pekerjaan, terdapat pula pekerja yang bersedia menjalani *shift* malam karena alasan ekonomi serta harus menyesuaikan diri dengan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.¹⁵ Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan pada umumnya menerima sistem kerja yang ada, meskipun masih terdapat keterbatasan dalam hal kenyamanan dan keamanan, khususnya pada waktu malam hari.

Realitas ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kondisi kerja perempuan, khususnya dalam pelaksanaan *shift* malam, masih tergolong minim. Ketidakhadiran perjanjian kerja secara tertulis di sejumlah *café* menandakan bahwa aspek perlindungan terhadap pekerja kerap kali diabaikan. Perempuan yang bekerja pada malam hari tidak hanya menghadapi risiko sosial, tetapi juga rentan mengalami kelelahan akibat beban fisik yang dipengaruhi oleh kondisi biologis tertentu. Situasi ini mencerminkan bahwa kebijakan kerja malam belum sepenuhnya mempertimbangkan kebutuhan spesifik pekerja perempuan dari segi keamanan, kesehatan, serta penghormatan terhadap kodrat mereka. Dengan melihat permasalahan di atas pada beberapa aspek seperti tidak ada kebijakan khusus yang tertulis untuk menjamin keselamatan jiwa dan perlindungan bagi pekerja wanita dari pihak *café* pada saat bekerja ataupun sesudah bekerja terlebih

¹⁴ Wawancara dengan Nia, pekerja perempuan di Rumah Ulu *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh, 2024.

¹⁵ Wawancara dengan Rahma, pekerja perempuan di Olenka *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh, 2024.

pulang malam setelah menyelesaikan pekerjaannya. Lemahnya perlindungan terhadap keselamatan jiwa pekerja wanita di *café* inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul “***Penetapan Kebijakan Shift Malam Untuk Pekerja Perempuan Di Café Dalam Wilayah Kec. Syiah Kuala Menurut Maqāṣid Al-Syarī’ah***”.

B. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas persoalan yang timbul terkait penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan di *café*, peneliti merumuskan masalah sebagai fokus utama penelitian dengan berlandaskan pada data lapangan, peraturan ketenagakerjaan, serta nilai-nilai *Maqāṣid Al-Syarī’ah* sebagai dasar normatif. Adapun permasalahan penelitian skripsi yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan pihak manajemen *café* di wilayah Kec.Syiah Kuala dalam membagi *shift* kerja untuk pekerja laki-laki dengan perempuan?
2. Bagaimana realisasi target dari kebijakan *shift* yang dilakukan manajemen di *café* untuk menghasilkan produktifitas sebagai upaya menghasilkan profit?
3. Bagaimana perspektif *maqāṣid al-syarī’ah* terhadap penetapan kebijakan *shift* untuk pekerja perempuan di *café* dalam wilayah Kec. Syiah Kuala?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan pihak manajemen *café* di wilayah Kec. Syiah Kuala dalam membagi *shift* kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan;
2. Untuk mengkaji realisasi target dari perubahan kebijakan yang diterapkan manajemen *café* dalam meningkatkan produktivitas dan keuntungan usaha;

3. Untuk menganalisis perspektif *maqāṣid al-syari'ah* terhadap penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan di *café* dalam wilayah Kec. Syiah Kuala.

D. Penjelasan Istilah

Penjelasan terhadap istilah-istilah berikut penting disampaikan guna memudahkan pemahaman terhadap substansi permasalahan dalam penelitian ini. Istilah-istilah tersebut merupakan kata kunci dari judul penelitian, meskipun beberapa di antaranya berbentuk kata tunggal maupun frasa. Adapun istilah-istilah yang dimaksud akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Penetapan Kebijakan

Kata penetapan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, perbuatan menetapkan, penentuan, pengangkatan (jabatan dan sebagainya), pelaksanaan (janji, kewajiban, dan sebagainya).¹⁶ Sedangkan kebijakan ialah kepandaian, kemahiran, kebijaksanaan.¹⁷ Jadi Penetapan kebijakan merupakan suatu proses pengambilan keputusan oleh pihak berwenang untuk menentukan aturan, proses, dan langkah strategis dalam bidang tertentu, termasuk dalam dunia kerja. Dalam ranah ketenagakerjaan, kebijakan ini ditunjukkan untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja serta memastikan kesejahteraan mereka.¹⁸ Penetapan kebijakan ini dapat diartikan sebagai proses pengambilan keputusan oleh pemilik atau pengelola *café* terkait pengaturan waktu kerja, khususnya penugasan *shift* malam. Hal ini memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan dan perlindungan pekerja perempuan.

¹⁶ KBBI.web.id, Arti kata *Penetapan* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs <https://kbbi.web.id/tetap> pada tanggal 22 mei 2025.

¹⁷ KBBI.web.id, Arti kata *Kebijakan* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs <https://kbbi.id/kebijakan> pada tanggal 22 mei 2025.

¹⁸ Desrinelti, Maghfirah Afifah, dan Nurhizrah Gistituati. "*Kebijakan Publik: Konsep Pelaksanaan*," JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia), Vol. 6, No. 1, 2021, hlm. 83–88.

2. *Shift* Malam

Kata *shift* berasal dari bahasa Inggris. Secara etimologi, menurut *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, *shift* adalah *a period of time worked by a group of workers who start work as another group finishes*, yang berarti periode waktu kerja yang dijalani oleh sekelompok pekerja yang mulai bekerja ketika kelompok sebelumnya selesai. *Shift* diartikan sebagai sistem pembagian waktu kerja yang dibagi menjadi beberapa bagian dalam satu hari untuk memastikan operasional tetap berjalan, terutama pada sektor yang bekerja selama 24 jam. *Shift* biasanya dibagi menjadi tiga, yaitu *shift* pagi, siang, dan malam.

Shift malam merupakan jadwal kerja yang berlangsung pada malam hari, yaitu di luar jam kerja normal, biasanya antara pukul 22:00-06:00 WIB. Jadwal ini merupakan bagian dari sistem kerja bergiliran, di mana para pekerja melaksanakan tugas secara bergantian sesuai waktu yang telah ditetapkan, termasuk pada malam hari, seperti rumah sakit, kepolisian, restoran, dan *café*. Pola kerja ini muncul sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan operasional *café* yang biasanya tetap buka hingga larut malam, bahkan dini hari. Pelaksanaannya ini berpotensi membawa konsekuensi terhadap kondisi fisik, psikologis, dan sosial pekerja perempuan, seperti kelelahan penurunan produktivitas, serta keamanan dan keselamatan jiwa.¹⁹

3. Pekerja Perempuan

¹⁹ Putri, R. A., & Santoso, B. "Shift Kerja Malam dan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia," *Indonesia Journal of Law-Intekom*, Vol. 5, No. 1, 2022, hlm. 12-14.

Pekerja berasal dari kata “kerja” yang berarti perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil, hal pencarian nafkah.²⁰ Sedangkan pekerja menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²¹ Sedangkan wanita di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai perempuan dewasa. Wanita karier adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran, dan sebagainya).²²

Dapat diartikan bahwa pekerja wanita ialah wanita atau perempuan dewasa yang bekerja atau melakukan kegiatan tertentu dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja perempuan di *café* biasanya mengisi berbagai peran, seperti juru masak, kasir, barista, hingga pelayan.

4. *Café*

Kata *café* berasal dari bahasa Inggris, yaitu *café*. Secara etimologi, definisi *café* dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* adalah *a small restaurant where you can buy drinks and simple meals*, yang berarti restoran kecil tempat seseorang dapat membeli minumannan makanan ringan setelah memikirkannya dengan seksama.²³

Café merupakan jenis usaha yang menyediakan makanan dan minuman dalam suasana yang cenderung santai dan tidak formal. Tempat ini umumnya dimanfaatkan untuk bersantai, berkumpul, atau melakukan aktivitas seperti bekerja. Karena jam operasionalnya sering hingga malam

²⁰ Sulhan Yasin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amanah, 1997), hlm. 287.

²¹ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), hlm. 8.

¹⁹ Oxford University Press, “*Café*,” Oxford Learner’s Dictionaries, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/cafe> (diakses 31 Mei 2025).

hari bahkan 24 jam, *café* biasanya menerapkan sistem kerja bergiliran (*shift*), termasuk *shift* malam bagi para pekerjanya.

5. *Maqāṣid al-Syarī'ah*

Menurut bahasa *maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshad* yang merupakan masdar dari kata (مَقْصِد), yang dapat diartikan dengan makna “maksud” atau “tujuan”. Sedangkan kata syari’ah, secara kebahasaan kata syari’ah berarti agama, ajaran, dan manhaj, jalan, Sunnah.

Maqāṣid al-syarī'ah adalah konsep dalam hukum Islam yang merujuk pada tujuan-tujuan utama atau hikmah di balik penetapan syariat Islam. Tujuan utama *maqāṣid al-syarī'ah* adalah untuk mewujudkan kemaslahatan (kebaikan) dan mencegah kemudharatan (kerusakan) bagi manusia. Para ulama klasik seperti Imam al-Ghazali menyebutkan lima tujuan pokok *maqāṣid al-syarī'ah*, yaitu menjaga agama (*hifẓ ad-din*), menjaga jiwa (*hifẓ al-naḥf*), menjaga akal (*hifẓ al-'aql*), menjaga keturunan (*hifẓ an-nāsl*), dan menjaga harta *hifẓ al-māl*.

Dalam konteks penetapan kebijakan, *maqāṣid al-syarī'ah* menjadi landasan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil tidak bertentangan dengan tujuan-tujuan syariat, dan memberikan kemaslahatan bagi semua pihak khususnya untuk pekerja perempuan di *café*.²⁴ Bekerja pada malam hari dapat meningkatkan risiko terhadap keselamatan bagi perempuan, baik dalam perjalanan pulang, maupun saat bekerja di lingkungan yang rentan terhadap gangguan. Maka itu *maqāṣid al-syarī'ah* sangat menekankan tentang perlindungan jiwa (*hifẓ al-naḥf*) terhadap pekerja perempuan yang mendapatkan *shift* malam di *café*.

E. Kajian Pustaka

²⁴ Sari, D. P., & Nugroho, A. “*Maqāṣid al-Syarī'ah* dalam Penetapan Kebijakan Publik,” *Jurnal Ilmiah IICET*, Vol. 7, No. 2, 2022, hlm. 45–56.

Kajian pustaka merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu karya ilmiah, karna berfungsi untuk mengkaji berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang diteliti, sehingga dapat menghindari terjadinya pengulangan penelitian dan memastikan keaslian serta keabsahan data yang digunakan. Melalui kajian pustaka ini, peneliti dapat memetakan posisi penelitiannya secara ilmiah dalam konteks keilmuan yang lebih luas. Penelitian ini mengangkat judul “Penetapan Kebijakan *Shift* Malam untuk Pekerja Perempuan di *Café* dalam Wilayah Kec. Syiah Kuala Menurut *Maqāṣid al-Syarī‘ah*”. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji penerapan kebijakan *shift* malam oleh pihak manajemen *café* terhadap pekerja perempuan dengan menggunakan analisis berdasarkan prinsip-prinsip *maqāṣid al-syarī‘ah*. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dijadikan sebagai bahan rujukan dan perbandingan guna memperdalam pembahasan serta menunjukkan perbedaan maupun kontribusi baru yang diberikan oleh penelitian ini antara lain:

Pertama, Skripsi yang disusun oleh Silmi Habibie mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2023 dengan judul *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Coffee Shop di Wilayah Kota Banda Aceh dalam Perspektif Akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*. Skripsi ini membahas tentang bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di beberapa *café shop* di Kota Banda Aceh, khususnya dalam wilayah Kec. Syiah Kuala, dengan menggunakan pendekatan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu akad sewa atas jasa tenaga kerja dalam fiqh muamalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pihak manajemen *café shop* telah memberikan bentuk perlindungan tertentu, seperti pembagian *shift* dan pemberian upah lembur, namun masih terdapat kelemahan dalam aspek perjanjian kerja yang

umumnya tidak dituangkan secara tertulis, serta tidak adanya perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan di luar jam operasional.²⁵

Perbedaan antara penelitian Silmi Habibie dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan teori dan fokus kajiannya. Penelitian Silmi menggunakan pendekatan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam menilai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan *maqāsid al-syarī‘ah* untuk menilai kebijakan *shift* malam dari sudut pandang perlindungan jiwa, kehormatan, dan masalah pekerja perempuan. Selain itu, penelitian penulis lebih menekankan analisis pada kebijakan *shift* malam itu sendiri dalam konteks pengelolaan *café*, bukan hanya pada akad kerja semata.

Persamaan antara kedua penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pekerja perempuan yang bekerja malam hari di *café shop* di wilayah Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh, serta sama-sama menyoroti pentingnya perlindungan pekerja perempuan dari sisi hukum Islam. Kedua penelitian juga memperhatikan pentingnya sistem kerja yang adil, aman, serta memberikan perlakuan yang setara kepada pekerja perempuan dalam aktivitas kerja malam.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Fithrotun Nisa’ mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang pada tahun 2022 dengan judul *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Indomaret dan Alfamart Kota Semarang)*. Penelitian ini mengulas mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan yang bekerja malam hari di minimarket Indomaret dan Alfamart, berdasarkan ketentuan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menyimpulkan

²⁵ Silmi Habibie, “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada *Café Shop* di Wilayah Kota Banda Aceh dalam Perspektif Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*”, *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2023).

bahwa secara normatif regulasi telah memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, namun dalam praktik di lapangan implementasinya masih banyak yang belum berjalan optimal, seperti tidak adanya fasilitas transportasi malam dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.²⁶

Perbedaan penelitian Fithrotun Nisa' dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan serta lingkup pembahasannya. Penelitian Fithrotun lebih menekankan kajian terhadap hukum positif Indonesia sebagai instrumen perlindungan tenaga kerja, sedangkan penelitian penulis mengkaji kebijakan *shift* malam melalui perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, khususnya dari sisi perlindungan jiwa dan kehormatan pekerja perempuan. Selain itu, objek penelitian Fithrotun berfokus pada pekerja perempuan di sektor *retail* modern, sedangkan penelitian penulis meneliti pekerja perempuan di sektor *café*.

Kesamaan dari kedua penelitian ini ialah sama-sama menyoroti permasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari, serta menekankan pentingnya penyediaan perlindungan yang adil, aman, dan menjamin hak-hak pekerja perempuan sesuai prinsip hukum Islam maupun ketentuan ketenagakerjaan.

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Muhammad Faris Haekal mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2023 dengan judul *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Sistem Kerja Shift di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh*. Penelitian ini mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang melaksanakan sistem kerja *shift* di lingkungan rumah sakit. Dengan menggunakan pendekatan normatif secara empiris, penelitian ini meneliti penerapan perlindungan tenaga kerja

²⁶ Fithrotun Nisa', "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Indomaret dan Alfamart Kota Semarang)", *Skripsi*, (Semarang: Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), 2022).

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum rumah sakit telah menyediakan bentuk perlindungan seperti fasilitas keamanan dan transportasi bagi pekerja perempuan di malam hari, namun penerapannya masih belum merata di seluruh bagian rumah sakit.²⁷

Perbedaan antara penelitian Muhammad Faris Haekal dengan penelitian penulis terletak pada fokus objek dan pendekatan pembahasannya. Penelitian Faris berfokus pada sektor kesehatan sebagai institusi formal, sedangkan penelitian penulis meneliti sektor informal, yaitu *café*, yang memiliki pengelolaan jam kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, Faris mengkaji perlindungan hukum berdasarkan ketentuan hukum positif Indonesia, sementara penelitian penulis mengkaji permasalahan melalui sudut pandang *maqāṣid al-syarī'ah* dengan menitikberatkan pada perlindungan jiwa dan kehormatan pekerja perempuan.

Persamaan kedua penelitian ini sama-sama menyoroti pentingnya perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari dalam sistem *shift*, serta pentingnya jaminan keamanan, kenyamanan, dan keselamatan selama menjalankan tugas di waktu malam.

Keempat, Skripsi yang ditulis oleh Sindy Mayora, mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Tahun 2022 tentang *Buruh Perempuan Menurut Maqāṣid Syariah (Studi Kasus di Café Black Area Kota Medan)*. Skripsi ini membahas tentang persoalan buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, dengan meninjau bentuk perlindungan yang seharusnya diberikan berdasarkan perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*. Dalam skripsi ini menegaskan bahwa perempuan yang bekerja di malam hari sangat rentan mengalami gangguan keamanan yang mempertimbangkan, prinsip syariat, khususnya perlindungan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*) dan kehormatan (*ḥifẓ al-'ird*).

²⁷ Muhammad Faris Haekal, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Sistem Kerja *Shift* di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh", *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2023).

Maqāṣid al-syarī'ah menjadi pendekatan utama yang digunakan peneliti dalam menilai kelayakan sistem kerja malam bagi pekerja perempuan.²⁸

Perbedaan penelitian Sindy Mayora dengan penelitian penulis terletak pada lokasi, pendekatan, dan metode pengumpulan data. Sindy meneliti buruh perempuan di *Café* Black Area Kota Medan dengan pendekatan konseptual normatif tanpa melakukan pengamatan lapangan yang mendalam. Sedangkan penelitian penulis dilakukan secara langsung di *café-café* wilayah Kec. Syiah Kuala Banda Aceh, dengan meninjau secara empiris pelaksanaan kebijakan *shift* malam serta bentuk perlindungan aktual yang diberikan kepada pekerja perempuan di lapangan.

Persamaan di antara kedua penelitian ini sama-sama terletak pada penggunaan *maqāṣid Al-syarī'ah* sebagai dasar analisis dalam mengkaji perlindungan tenaga kerja perempuan yang bekerja malam hari. Kedua penelitian juga menekankan pentingnya menjaga keselamatan dan kehormatan perempuan agar kebijakan kerja malam tetap sesuai dengan prinsip kemaslahatan dalam hukum Islam.

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Miftahur Rahman yang dipublikasikan dalam *Iqtishadia: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Volume 11 Nomor 1, Tahun 2024, dengan judul *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Sistem Kerja Malam Ditinjau dari Perspektif Maqāṣid Al-Syarī'ah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Artikel ini mengkaji persoalan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari dengan menggunakan pendekatan gabungan antara *maqāṣid al-syarī'ah* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menyoroti kerentanan yang dihadapi pekerja perempuan dalam kerja malam, baik dari sisi fisik, mental, maupun sosial, sehingga membutuhkan adanya sistem perlindungan hukum yang

²⁸ Sindy Mayora, "Buruh Perempuan Menurut Maqāṣid Syariah (Studi Kasus di *Café* Black Area Kota Medan)", *Skripsi*, (Sumatera Utara Medan: Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri, 2022).

komprehensif guna mencegah timbulnya mudarat. Dalam kajiannya, Miftahur Rahman menekankan bahwa *maqāṣid al-syarī'ah*, khususnya perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) dan kehormatan (*hifz al-'ird*), menjadi dasar utama dalam pengaturan kebijakan kerja malam bagi perempuan.²⁹

Perbedaan antara penelitian Miftahur Rahman dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan dan data penelitian. Penelitian Miftahur berfokus pada kajian normatif konseptual secara umum, tanpa menasar sektor lapangan tertentu, sedangkan penelitian penulis berbasis penelitian empiris dengan mengkaji secara langsung penerapan kebijakan *shift* malam di *café-café* dalam wilayah Kec. Syiah Kuala Banda Aceh. Selain itu, penelitian penulis mengamati secara khusus bentuk perlindungan aktual yang diterapkan terhadap pekerja perempuan di lapangan.

Kesamaan di antara kedua penelitian ini ialah sama-sama menggunakan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai pijakan utama dalam meninjau perlindungan tenaga kerja perempuan pada sistem kerja malam, serta sama-sama menegaskan pentingnya menjaga keselamatan, kehormatan, dan mencegah segala bentuk kemudaratannya sesuai dengan prinsip kemaslahatan dalam hukum Islam.

Keenam, tesis yang ditulis oleh Rifki Aenun Najib, mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Nahdlatul Ulama Gus Dur Jombang, pada Tahun 2021 berjudul *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Angkringan Titik Kumpul Desa Moga Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Dalam penelitian ini, penulis menyoroti bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari di sektor usaha kecil seperti angkringan, dengan pendekatan hukum ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan metode normatif empiris, yaitu memadukan

²⁹ Miftahur Rahman, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Sistem Kerja Malam ditinjau dari Perspektif *Maqāṣid al-Syarī'ah* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Iqtishadia: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol. 11 No. 1, IAIN Madura, 2024.

analisis regulasi ketenagakerjaan dengan prinsip-prinsip syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa upaya perlindungan seperti penyediaan fasilitas keamanan dan penerangan, namun penerapannya belum berjalan optimal dan belum sepenuhnya diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang formal.³⁰

Perbedaan antara penelitian Rifki Aenun Najib dengan penelitian penulis terletak pada lingkup usaha dan pendekatan kajiannya. Penelitian Rifki berfokus pada angkringan sebagai usaha mikro yang beroperasi di lingkungan pedesaan, sedangkan penelitian penulis mengkaji kebijakan *shift* malam di *café* yang berada dalam lingkungan urban. Selain itu, Rifki lebih menekankan pada kajian hukum ekonomi syariah secara umum, sementara penulis menggunakan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai dasar analisis utama untuk menilai kebijakan *shift* malam dari aspek kemaslahatan pekerja perempuan.

Kesamaan kedua penelitian ini sama-sama meneliti persoalan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di sektor informal serta menekankan pentingnya jaminan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif syariat Islam, baik dari sisi keselamatan, keamanan, maupun kehormatan.

Ketujuh, skripsi yang disusun oleh Mita Zulmiza Aini mahasiswa Program Studi Sosiologi Agama, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2021 dengan judul *Perspektif Perempuan Pekerja Malam Terhadap Aturan Jam Kerja Malam Bagi Perempuan di Banda Aceh*. Penelitian ini mengkaji bagaimana pandangan para pekerja perempuan terkait penerapan kebijakan pembatasan jam kerja malam di Banda Aceh. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti mewawancarai beberapa pekerja perempuan dari berbagai sektor seperti *café*, pusat perbelanjaan,

³⁰ Rifki Aenun Najib, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Angkringan Titik Kumpul Desa Moga Perspektif Hukum Ekonomi Syariah", *Tesis*, (Jombang: Fakultas Syariah, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Gus Dur, 2021).

pedagang sayur, dan aktivis perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pekerja perempuan menilai aturan pembatasan jam kerja malam memberikan sisi positif berupa perlindungan keamanan, namun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran terhadap pengurangan pendapatan dan peluang kerja.³¹

Perbedaan penelitian Mita Zulmiza Aini dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan dan fokus pembahasan. Mita menggunakan pendekatan sosiologi agama dengan menyoroti persepsi dan pengalaman subjektif para pekerja perempuan terhadap aturan jam kerja malam, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* dalam menilai kebijakan *shift* malam dari sudut pandang hukum Islam. Selain itu, Mita lebih menyoroti efek kebijakan pemerintah secara umum, sedangkan penelitian penulis menelaah penerapan kebijakan *shift* malam secara khusus di lingkungan *café*.

Persamaan dari kedua penelitian ini sama-sama menitikberatkan pada permasalahan pekerja perempuan yang menjalani kerja malam, baik dari aspek keamanan, kesejahteraan, maupun dampak sosial ekonomi yang ditimbulkan. Keduanya juga menegaskan pentingnya kebijakan yang berimbang antara perlindungan hak-hak pekerja perempuan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka.

Setelah dilakukan kajian terhadap berbagai referensi yang relevan, penulis tidak menemukan adanya indikasi terjadinya plagiarisme maupun pengulangan penelitian. Persamaan yang ada dalam penelitian-penelitian rata-rata hanya membahas persoalan pekerja perempuan pada kerja malam melalui pendekatan hukum Islam, *maqāṣid al-syarī'ah*, hukum ekonomi syariah, atau ketentuan hukum ketenagakerjaan secara umum. Namun demikian, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji penetapan kebijakan *shift* malam bagi

³¹ Mita Zulmiza Aini, "Perspektif Perempuan Pekerja Malam Terhadap Aturan Jam Kerja Malam Bagi Perempuan di Banda Aceh", *Skripsi*, (Banda Aceh: Program Studi Sosiologi Agama, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, UIN Ar-Raniry, 2021).

pekerja perempuan di *café* wilayah Kec. Syiah Kuala dengan pendekatan lapangan yang meneliti secara langsung implementasi kebijakan manajemen *café* dari perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*. Dengan demikian, penelitian ini tetap memiliki unsur kebaruan dan memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan dalam memperluas kajian perlindungan pekerja perempuan di sektor informal kerja malam.

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan seperangkat prosedur yang secara sistematis dirancang oleh peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Penggunaan metode yang tepat berfungsi untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan bersifat valid, akurat, serta objektif sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah.³² Peneliti telah menyusun serangkaian tahapan yang dilaksanakan mulai dari pengumpulan data hingga penyusunan laporan penelitian dalam bentuk skripsi. Tahapan-tahapan yang telah dirancang tersebut akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan perspektif atau cara yang digunakan peneliti untuk memahami, menjelaskan, dan menganalisis objek kajian berdasarkan kerangka ilmiah tertentu.³³ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan normatif empiris, yaitu suatu pendekatan yang mengombinasikan kajian terhadap norma atau prinsip hukum yang berlaku (normatif) dengan observasi langsung terhadap realitas di lapangan (empiris). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memahami bagaimana nilai-nilai hukum Islam diterapkan dalam konteks sosial, khususnya dalam pelaksanaan kebijakan kerja malam bagi pekerja perempuan.

³² Syafrida, *Metodologi Penelitian*, (Medan: Universitas Medan Area, 2022), 41–47.

³³ *Ibid.*, hlm. 21.

Pendekatan normatif digunakan untuk mengkaji dalil-dalil hukum Islam seperti kitab-kitab fikih muamalah, literatur tentang *maqāṣid al-syarī'ah*, serta ketentuan hukum positif yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan. Melalui pendekatan ini, peneliti menelusuri bagaimana prinsip-prinsip *maqāṣid al-syarī'ah* dapat memberikan kerangka penilaian terhadap kebijakan *shift* malam dari sisi keadilan, keselamatan, dan perlindungan martabat perempuan.

Pendekatan *empiris* digunakan untuk memperoleh data lapangan secara langsung, yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak pengelola *café* dan para pekerja perempuan yang melaksanakan *shift* malam di *café-café* yang berada di wilayah Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh. Data empiris ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kebijakan *shift* malam diterapkan dalam praktik, sejauh mana bentuk perlindungan yang diberikan, serta hambatan yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam menjalani kerja malam.

Penggabungan kedua pendekatan ini dimaksudkan agar penelitian tidak hanya terbatas pada pembahasan normatif teoritis, tetapi juga mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan, sehingga dapat memberikan analisis yang komprehensif mengenai penerapan kebijakan *shift* malam terhadap pekerja perempuan dalam kerangka *maqāṣid al-syarī'ah*.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif (*qualitative research*) yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui data deskriptif yang dikumpulkan dari hasil wawancara dan dokumentasi.³⁴ Penelitian ini menggunakan bentuk deskriptif analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji secara mendalam bagaimana penerapan kebijakan *shift*

³⁴ *Ibid.*, hlm. 21.

malam diberlakukan terhadap pekerja perempuan di *café-café* yang berada di wilayah Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh. Fokus penelitian diarahkan pada pengaturan jam kerja, sistem pembagian *shift* malam, serta bentuk perlindungan dan jaminan keamanan yang diberikan kepada pekerja perempuan dalam praktik kerja malam.

Bentuk deskriptif digunakan untuk menyajikan data secara sistematis dan faktual mengenai kondisi kerja malam di *café*, termasuk kebijakan manajemen terkait pengelolaan pekerja perempuan, pengaturan waktu kerja, pemberian upah lembur, serta penanganan risiko-risiko yang mungkin timbul. Selain itu, penelitian ini juga memperhatikan bagaimana bentuk komunikasi antara pengelola *café* dan pekerja perempuan selama pelaksanaan *shift* malam berlangsung.

Sementara itu, analisis diterapkan untuk mengolah data hasil wawancara dengan pengelola *café* dan pekerja perempuan. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan prinsip *maqāsid al-syarī'ah*, khususnya aspek perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*), dan kemaslahatan secara umum. Melalui analisis ini, penulis menilai sejauh mana kebijakan *shift* malam yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam dalam menjaga keselamatan dan kesejahteraan pekerja perempuan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengungkapkan realitas yang terjadi di lapangan, tetapi juga mengevaluasi kesesuaiannya berdasarkan perspektif hukum Islam.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan secara tepat dan sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh, penulis menjelaskan jenis-jenis data beserta metode pengumpulannya sehingga data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan kondisi

lapangan secara faktual. Secara umum, sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yang terlibat dan memahami secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti. Informasi dari data primer ini dikumpulkan melalui proses wawancara dan dokumentasi secara langsung di lapangan.³⁵ Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan para informan, yaitu pengelola *café* yang menetapkan kebijakan *shift* malam, serta pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam di *café-café* yang beroperasi dalam wilayah Kec. Syiah Kuala Banda Aceh. Selain itu, penulis juga melakukan pengumpulan data dokumentasi yang berkaitan dengan aturan internal *café* mengenai pengaturan jam kerja, daftar pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, serta kebijakan perlindungan dan kompensasi yang diterapkan manajemen *café*. Seluruh data yang terkumpul ini kemudian dianalisis berdasarkan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah*, khususnya dalam aspek perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*), dan kemaslahatan umum.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berasal dari hasil pengolahan maupun kajian yang dilakukan oleh pihak lain sebelumnya. Biasanya data ini diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, ataupun sumber daring yang relevan dengan tema pembahasan.³⁶ Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh penulis mencakup berbagai literatur yang membahas tentang kebijakan kerja malam, perlindungan terhadap pekerja perempuan,

³⁵ *Ibid.*, hlm. 21.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 21.

serta konsep *maqāṣid al-syarī'ah*. Sumber-sumber tersebut meliputi kitab-kitab fiqh muamalah, referensi *maqāṣid al-syarī'ah*, ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, jurnal-jurnal akademik, artikel ilmiah, dan sumber internet terpercaya. Keseluruhan data sekunder ini dimanfaatkan untuk memperkuat landasan teori dan menjadi pijakan dalam menganalisis penerapan kebijakan *shift* malam terhadap pekerja perempuan berdasarkan perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*.

4. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini serta untuk mengkaji permasalahan yang diteliti, penulis menggunakan dua tektik pengumpulan data, yaitu metode wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.³⁷ Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan teknik *guidance interview* yaitu wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis sebelumnya. Melalui wawancara ini, penulis berupaya menggali informasi yang akurat dan relevan terkait penerapan kebijakan *shift* malam, bentuk perlindungan yang diberikan, serta kendala yang dihadapi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Responden dalam penelitian ini terdiri Mila, Naufal, dan Alif selaku *Owner café* yang menetapkan kebijakan *shift* malam, serta lima orang pekerja perempuan yang secara langsung menjalankan sistem kerja malam di *café-café* wilayah Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh. Informasi yang

³⁷ Arianto, Bambang & Rani, S. M, *Teknik Wawancara dalam Metoda Penelitian Kualitatif*. (Serang: Borneo Novelty Publishing, 2024).

diperoleh dari wawancara ini menjadi data utama dalam menganalisis kesesuaian kebijakan *shift* malam dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.³⁸ Melalui dokumentasi, penulis memperoleh data tambahan berupa dokumen kebijakan internal *café*, daftar pembagian *shift* kerja, jumlah pekerja perempuan yang bekerja malam hari, serta peraturan-peraturan yang diterapkan oleh manajemen *café*. Data dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat hasil wawancara serta sebagai sumber tambahan dalam proses analisis.

5. Langkah-Langkah Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan untuk mengolah informasi yang telah dilakukan untuk mengolah informasi yang telah dikumpulkan selama proses penelitian, dengan tujuan memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.³⁹ Pada tahap ini, seluruh data yang sudah terkumpul disusun dan dianalisis secara sistematis agar menghasilkan pemahaman yang utuh dan sesuai dengan konteks penelitian. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam proses analisis data pada penelitian ini yaitu:

- a. Pendalaman Informasi, tahap ini dilakukan dengan menelaah secara lebih rinci isi dari data yang telah diklasifikasi, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan *shift* malam bagi pekerja perempuan di *café-café* wilayah Kec. Syiah Kuala. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah penerapan kebijakan *shift* malam terkait kondisi kerja yang dialami

³⁸ *Ibid.*, hlm. 25.

³⁹ Tamaulina Br. Sembiring, Irmawati, Muhammad Sabir, dan Indra Tjahyadi, Buku Ajar *Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)* (Karawang: CV Saba Jaya Publisher, 2023), hlm. 85.

- pekerja, serta bentuk perlindungan yang diberikan oleh pihak pengelola *café*.
- b. Data yang sudah dianalisis kemudian ditinjau lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah*, dengan menitikberatkan pada prinsip perlindungan jiwa, dan kemaslahatan umum. Tahap ini dilakukan untuk menilai sejauh mana implementasi kebijakan *shift* malam telah memenuhi standart perlindungan hukum islam.
 - c. Setelah dianalisis, data kemudian disusun secara naratif dalam bentuk laporan penelitian, yang disajikan secara sistematis agar hasil penelitian dapat dipahami dengan baik, serta memberikan gambaran yang utuh mengenai permasalahan yang dikaji.
 - d. Penyusunan data dalam bentuk naratif, data yang telah dianalisis kemudian dirangkai dalam bentuk naratif dan disusun menjadi laporan penelitian. Proses penyajian ini dilakukan secara runtut dan sistematis sesuai denganss struktur penulisan skripsi, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi dan hasil penelitian secara menyeluruh.
6. Pedoman Penulisan

Dalam menyusun skripsi ini, penulis merujuk pada sejumlah pedoman penting sebagai acuan agar penulisan skripsi dapat disusun secara sistematis. Beberapa pedoman yang digunakan antara lain Buku Panduan Penulisan Skripsi Mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Edisi Revisi 2019, serta Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) untuk memastikan penggunaan istilah sesuai kaidah bahasa yang benar. Selain itu, penulis juga mengutip ayat-ayat Al-Qur'an dari mushaf dan terjemahnya terbitan Kementerian Agama Republik Indonesia. Untuk mendukung pembahasan hukum positif yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau perlindungan pekerja, fokus utama penelitian ini bertumpu pada analisis *maqāṣid al-syarī'ah*.

G. Sistematika Penulisan

Agar penyusunan skripsi ini tersaji secara runtut dan mudah dipahami, penulis membagi isi pembahasan ke dalam empat bab utama. Masing-masing bab tersusun atas sub-pembahasan yang saling berkaitan untuk memperjelas arah analisis yang dibangun dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab satu merupakan bagian pendahuluan yang memberikan gambaran awal mengenai penelitian. Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, definisi istilah penting, kajian pustaka, metode yang digunakan dalam penelitian, serta uraian sistematika penulisan secara keseluruhan.

Bab dua mengupas tentang dasar teori yang digunakan, yakni konsep *maqāṣid al-syarī'ah* dan aplikasinya dalam konteks perlindungan tenaga kerja perempuan, khususnya pada sistem kerja malam. Pokok bahasan meliputi pengertian dan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah*, unsur perlindungan terhadap jiwa, kehormatan, dan kemaslahatan, serta pandangan fikih dan regulasi ketenagakerjaan yang relevan terhadap isu kerja malam bagi perempuan.

Bab tiga menyajikan pembahasan hasil penelitian lapangan mengenai kebijakan kerja malam yang diterapkan di *café-café* wilayah Kecamatan Syiah Kuala. Bab ini menguraikan kondisi sistem kerja *shift* malam, peran manajemen *café*, serta bentuk perlindungan dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* sebagai tolok ukur kesesuaian antara praktik di lapangan dan nilai-nilai hukum Islam.

Bab empat merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dari seluruh rangkaian pembahasan serta saran-saran yang diberikan penulis untuk pengembangan kebijakan kerja malam yang lebih adil dan berorientasi pada perlindungan pekerja perempuan dalam perspektif *syari'ah*.

BAB DUA

KONSEP TEORITIS TENTANG *MAQĀṢID AL-SYARĪ'AH* DAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN

A. Pengertian dan Tujuannya *Maqāṣid al-syarī'ah*

Maqāṣid al-syarī'ah merupakan gabungan dari dua kata yaitu *maqāṣid* dan *al-syarī'ah*. Kata *maqāṣid* adalah jamak dari kata *maqsad* yang berarti maksud dan tujuan. Adapun kata *syarī'ah* secara etimologis bermakna hukum Allah, baik yang ditetapkan secara langsung oleh Allah, maupun yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagai penjelasan terhadap ketentuan yang bersumber dari Allah. Namun, apabila kata *syarī'ah* dikaitkan dengan makna “maksud” atau “tujuan”, maka yang di maksud *syarī'ah* berarti bukanlah hukum itu sendiri melainkan pembuat hukum (*syar'i*).⁴⁰ Dengan demikian, *maqāṣid al-syarī'ah* dapat dipahami sebagai maksud dan tujuan yang hendak diwujudkan oleh pembuat hukum melalui penetapan hukum-hukum syariat.

Pada masa klasik, para ulama ushul fikih belum memberikan definisi yang komprehensif dan sistematis tentang *maqāṣid al-syarī'ah*. hal ini disebabkan diskursus *maqāṣid al-syarī'ah* pada masa tersebut masih menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kajian ushul fikih, para ulama mulai merumuskan definisi *maqāṣid al-syarī'ah* secara lebih rinci, luas, dan terstruktur sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan dinamika hukum.

Seiring dengan perkembangan tersebut, istilah *maqāṣid al-syarī'ah* mengalami perluasan makna, dari pengertian yang bersifat sederhana menuju pemahaman yang lebih menyeluruh dan holistik. Dengan berbagai macam variasi definisi dan makna lain dari para ulama ushul fikih mengidentifikasi bahwasanya ada hubungan yang erat antara *maqāṣid al-syarī'ah* oleh hikmah,

⁴⁰ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jilid 2 Revisi..., hlm. 231.

illat, niat, tujuan dan kemaslahatan.⁴¹ Dalam terminologi, *maqāṣid al-syarī'ah* juga sering disebut dengan istilah *asrār al-syarī'ah* yaitu rahasia-rahasia, atau nilai-nilai kemanusiaan yang terkandung dalam hukum-hukum syariat islam yang bertujuan mewujudkan kemaslahatan umat manusia untuk mencapai suatu kebaikan.⁴² Imam Al-Syatibi dalam kitab *Al-Muwafaqat* berkata: “Sekali-kali tidaklah syariat itu dibuat kecuali untuk merealisasikan manusia baik di dunia maupun di akhirat dan dalam rangka mencegah kemafsadatan yang akan menimpa mereka”.⁴³

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa tujuan utama dari hukum syariat ialah untuk menjaga kemaslahatan hidup manusia dengan manfaat dan menghindari mudharat. Kemaslahatan yang hakiki yang berorientasi kepada terpeliharanya lima perkara yaitu *ḥifẓ al-din* (memelihara agama), *ḥifẓ al-nafs* (memelihara jiwa), *ḥifẓ al-mal* (memelihara harta), *ḥifẓ al-'aql* (memelihara akal) dan *ḥifẓ al-nasl* (memelihara keturunan). Kelima unsur inilah yang menjadi tolak ukur dalam menilai apakah suatu hukum atau kebijakan sejalan dengan tujuan syariat atau justru bertentangan dengannya.⁴⁴

Selain itu tujuan *maqāṣid al-syarī'ah* ialah untuk menjamin keadilan dan martabat manusia dengan menegakkan keadilan dan menjaga martabat manusia tanpa diskriminasi. Selain itu *maqāṣid al-syarī'ah* menjadikan hukum islam adaptif terhadap perubahan zaman dan kondisi sosial. Dengan memahami tujuan dibalik hukum, penerapan syariat tidak kaku, tetapi dapat disesuaikan dengan konteks masyarakat selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar Islam, seperti persoalan kontemporer, termasuk isu ketenagakerjaan perempuan. Syariat tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Allah, tetapi juga

⁴¹ Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2017) Cet. 7, hlm. 213.

⁴² Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: PT Ichtisar Baru van Hoeve, 1997), Cet. 1, hlm. 268

⁴³ Khalid Ramadhan Hasan, *Mu'jam Ushul Fiqh*, (al-Raudhah, 1998), Cet.1, hlm. 268.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 30.

mengatur hubungan sosial antar manusia agar tercipta kehidupan yang aman, sejahtera, dan berkeadilan.⁴⁵

Tujuan-tujuan tersebut memiliki landasan yang kuat dalam Al-Qur'an dan hadis. Perlindungan jiwa, misalnya, ditegaskan dalam firman Allah Swt:

﴿قُلْ تَعَالَوْا أَتْلُ مَا حَرَّمَ رَبِّيَ إِلَّا تَشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ مِنْ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرْزُقُكُمْ وَإِيَّاهُمْ وَلَا تَقْرَبُوا الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ذَلِكُمْ وَصَّوْهُ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ﴿١٥١﴾﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Kemarilah! Aku akan membacakan apa yang diharamkan Tuhan kepadamu, (yaitu) janganlah mempersekutukan-Nya dengan apa pun, berbuat baiklah kepada kedua orang tua, dan janganlah membunuh anak-anakmu karena kemiskinan. (Tuhanmu berfirman,) ‘Kamilah yang memberi rezeki kepadamu dan kepada mereka.’ Janganlah pula kamu mendekati perbuatan keji, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi. Janganlah kamu membunuh orang yang diharamkan Allah, kecuali dengan alasan yang benar. Demikian itu Dia perintahkan kepadamu agar kamu mengerti” . (QS. Al-An ‘am ayat: 151).⁴⁶

Ayat ini menunjukkan bahwa menjaga keselamatan jiwa manusia merupakan prinsip utama dalam syariat islam. Diriwayatkan oleh *Dāwūd al-Awdī* melalui jalur Asy-Sya‘bī, dari ‘Alqamah, dari sahabat Ibnu Mas‘ūd ra., bahwa beliau pernah menyampaikan: siapa saja yang ingin mengetahui wasiat Rasulullah saw. yang seolah-olah dimeteraikan dengan cincin beliau, maka hendaklah ia “Katakanlah, marilah aku bacakan apa yang diharamkan oleh Tuhanmu atas

⁴⁵ Safrida Ramadhania, “*Maqasid* Syariah dan Kesetaraan Hak Perempuan”, *MLIJo: Maliki Law and Islamic Journal*, Vol. 1, No. 1 (Maret 2025), hlm. 1-9.

⁴⁶ QS. Al-An ‘am ayat: 151).

kamu, yaitu janganlah kamu mempersekutukan sesuatu dengan-Nya,” hingga penutup ayat yang berbunyi “agar kamu memahaminya” (QS. al-An‘ām: 151).⁴⁷

Penafsiran Ibnu Katsir terhadap QS. al-An‘ām ayat 151 menunjukkan bahwa perlindungan jiwa merupakan salah satu prinsip fundamental dalam syariat Islam. Hal ini tercermin dalam firman Allah Swt. baca ayat-ayat dalam Surah al-An‘ām. Ayat-ayat tersebut dimulai dari firman Allah Swt.⁴⁸

Ketentuan ini menegaskan adanya larangan keras untuk menghilangkan nyawa manusia kecuali atas dasar alasan yang dibenarkan oleh syariat. Menurut Ibnu Katsir, ayat ini termasuk bagian dari wasiat Rasulullah saw. yang bersifat pokok dan muhkam, sebagaimana diriwayatkan dari Ibnu Mas‘ud ra. bahwa ayat-ayat dalam Surah al-An‘ām tersebut merupakan inti ajaran syariat atau Umm al-Kitāb. Larangan ini bersifat universal dan tidak terbatas pada sesama Muslim, melainkan juga mencakup setiap jiwa yang berada dalam perlindungan hukum Islam, termasuk non-Muslim yang memiliki perjanjian atau status perlindungan. Dengan demikian, ayat ini menegaskan bahwa menjaga keselamatan jiwa manusia merupakan nilai mendasar yang harus dipelihara demi terwujudnya kemaslahatan.

Demikian pula perlindungan kehormatan dan martabat manusia ditegaskan dalam firman Allah SWT:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝٧٠

Artinya: “Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”. (QS. Al-Isra’, ayat 70).

⁴⁷ Ismā‘il bin ‘Umar Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur‘ān al-‘Azīm*, Juz 3, Beirut: Dār al-Fikr, 1999, hlm. 333–334.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 31.

Allah Swt. Menyebutkan tentang penghormatan-Nya kepada Bani Adam dan kemuliaan yang diberikan-Nya kepada mereka, bahwa dia telah menciptakan mereka dalam bentuk yang paling baik dan paling sempurna di antara makhluk lainnya. Ibnu Katsir dalam Tafsir al-Qur'an al-'Aẓīm menguraikan QS. Al-Isra', ayat 70 sebagai dalil pemuliaan (tashrīf wa takrīm) Allah Swt kepada seluruh Bani Adam lewat penciptaan istimewa, kenikmatan lahir-batin, serta keunggulan atas banyak ciptaan-Nya. Penafsiran Ibnu Katsir menjelaskan bahwa kata karramnā menunjukkan pemberian keistimewaan kepada manusia, baik dari segi fisik maupun nonfisik, seperti bentuk tubuh yang sempurna, akal pikiran, kemampuan berbicara, serta kecakapan dalam mengelola kehidupan. Selain itu, Allah juga menyediakan berbagai sarana penunjang kehidupan, seperti kemampuan menjelajahi daratan dan lautan serta rezeki yang baik dan halal. Seluruh anugerah tersebut merupakan bukti bahwa manusia memiliki kedudukan yang tinggi sehingga harkat dan martabatnya wajib dihormati.

Para mufasir menerangkan bahwa kemuliaan tersebut tidak hanya bermakna biologis, tetapi juga mengandung dimensi moral dan sosial. Artinya, setiap manusia berhak memperoleh perlindungan dari segala bentuk perendahan, penindasan, dan perlakuan tidak adil. Al-Qurtūbi menegaskan bahwa pemuliaan ini menjadi dasar larangan melakukan tindakan yang merusak kehormatan atau merampas hak-hak kemanusiaan. Oleh karena itu, ayat ini menjadi landasan normatif bagi prinsip *ḥifẓ al-'ird* (perlindungan kehormatan) dalam kerangka *maqāṣid al-syarī'ah*. Dalam konteks kehidupan sosial, termasuk dunia kerja, penghormatan terhadap martabat perempuan melalui jaminan keamanan, perlindungan dari diskriminasi, serta perlakuan yang adil merupakan bentuk konkret dari implementasi nilai kemaslahatan yang dikehendaki syariat.

Dalam ayat yang lain disebutkan oleh firman-Nya:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. (QS. At-Tin, ayat 4).

Ibnu Katsir merujuk QS. At-Tin ayat 4, bahwa Allah membentuk manusia dalam *aḥsan taqwīm* (keadaan terbaik), berdiri tegak dengan dua kaki, makan memakai tangan (bukan moncong seperti binatang), serta dibekali pendengaran, penglihatan, dan hati untuk membedakan faedah-mudarat urusan duniawi maupun ukhrawi. Menjelaskan bahwa manusia berjalan pada dua kakinya dengan tegak dan makan dengan tangannya, sedangkan makhluk lainnya ada yang berjalan dengan keempat kakinya dan makan dengan mulutnya. Dan Allah menjadikan pendengaran, penglihatan, dan hati bagi manusia, yang dengan kesemuanya itu manusia dapat mengerti dan memperoleh banyak manfaat. Berkat hal itu manusia dapat membedakan di antara segala sesuatu dan dapat mengenal kegunaan, manfaat, serta bahayanya bagi urusan agama dan duniawinya.

Ayat ini menjadi dasar bahwa setiap manusia, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki kehormatan yang wajib dijaga dalam segala aspek kehidupannya, termasuk dalam aktivitas pekerjaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya kerja malam bagi pekerja perempuan, tujuan *maqāṣid al-syarī'ah* menuntut adanya perlindungan menyeluruh terhadap aspek keselamatan, kesehatan, dan kehormatan pekerja. Kerja pada malam hari pada dasarnya merupakan kegiatan yang dibolehkan, namun kebolehan tersebut tidak bersifat mutlak apabila menimbulkan risiko yang dapat mengancam jiwa, kesehatan, atau martabat perempuan.⁴⁹

Prinsip ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad Saw, sebagaimana diriwayatkan dari Abu Sa'id al-Khudri r.a.:

حَدَّثَنَا أَبُو هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

⁴⁹ Ismā'il bin 'Umar Ibn Kathīr, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Aẓīm*, Juz 8 (Riyadh: Dār Ṭayyibah li al-Naṣr wa al-Tawzī', 1999), hlm. 435, tafsir QS. At-Tīn, ayat 4.

Artinya: “Tidak boleh (ada) mudharat (pada diri sendiri), dan tidak boleh (menimbulkan) mudharat (pada orang lain).” (HR. Ibnu Majah, ad-Daraquthni, dan lainnya)⁵⁰

Imam Malik meriwayatkannya dalam *al-Muwaththa'* secara mursal, dan para ulama menilainya sebagai hadist hasan).

Hadis ini menjadi kaidah dasar bahwa setiap kebijakan, termasuk kebijakan kerja, harus bebas dari unsur mudarat. Dengan demikian, *maqāṣid al-syarī'ah* menempatkan perlindungan pekerja perempuan sebagai bagian dari tujuan hukum Islam itu sendiri.⁵¹

Hadis lain juga menjelaskan mengenai larangan berbuat zalim dalam relasi sosial, Rasulullah Saw bersabda dalam hadis qudsi yakni:

يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا فَلَا تَظَالَمُوا

Artinya: “Wahai hamba-hamba-Ku, Sesungguhnya Aku telah mengharamkan kezaliman atas diri-Ku dan Aku jadikan kezaliman itu haram di antara kalian, maka janganlah kalian saling menzalimi.” Diriwayatkan oleh Imam Muslim (No. 2577) dari Abu Zar al-Ghifari *radhiyallahu 'anhu*, dengan sanad shahih.

Hadis ini *qudsi* karena berisi kalam Allah yang disampaikan melalui Rasulullah SAW, menekankan kezaliman sebagai dosa besar yang dilarang mutlak dalam relasi sosial. termasuk kebijakan ketenagakerjaan yang berpotensi menzalimi pekerja perempuan. Prinsip ini selaras dengan *maqāṣid al-syarī'ah* mengenai larangan mudharat. Pandangan para ulama mazhab juga menunjukkan keselarasan dalam memahami tujuan syariat. Mazhab Hahafiyah menekankan bahwa tujuan hukum Islam adalah menghilangkan kesulitan dan mencegah terjadinya bahaya dalam kehidupan manusia. Prinsip *raf' al-haraj* menjadi dasar bahwa syariat tidak dimaksudkan untuk memberatkan, melainkan untuk

⁵⁰ Muḥammad bin Yazīd Ibn Mājah, *Sunan Ibn Mājah*, no. 2340; Mālik bin Anas, *Al-Muwatta'*, Kitāb al-Aqḍiyah, no. 31; al-Nawawī, *Al-Arba'in al-Nawawiyah*, hadis ke-32.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 34.

memberikan kemudahan dan perlindungan.⁵² Dalam konteks kerja malam, prinsip ini menuntut agar kebijakan kerja tidak membebani pekerja perempuan secara fisik maupun psikologis.

Mazhab Malikiyyah melalui konsep *maslahah mursalah* menegaskan bahwa setiap kebijakan yang membawa kemaslahatan dan tidak bertentangan dengan nash dapat dijadikan dasar hukum. Maka dari itu, perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam dunia kerja malam dipandang sebagai kemaslahatan yang harus diwujudkan, meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam teks nash.⁵³

Kemudian Mazhab Syafi'iyah menekankan pentingnya menjaga jiwa dan kehormatan manusia sebagai bagian dari tujuan hukum. Ulama Syafi'i menegaskan bahwa kebolehan suatu perbuatan dapat dibatasi apabila berpotensi menimbulkan bahaya.⁵⁴ Hal ini sesuai dengan kebijakan kerja malam yang harus mempertimbangkan keamanan dan kesehatan pekerja perempuan.

Sementara itu, Mazhab Hanabilah menekankan prinsip pencegahan melalui konsep *sadd al-dhara'i*, yaitu menutup jalan menuju terjadinya kerusakan. Dalam konteks kerja malam, kebijakan yang tidak disertai perlindungan keselamatan dipandang sebagai pintu masuk terjadinya mudarat yang harus dicegah sejak awal.⁵⁵

Dapat dipahami bahwa *maqāṣid al-syarī'ah* tidak hanya berhenti pada tataran konseptual atau teoritis semata, melainkan memiliki konsekuensi aplikatif dalam kehidupan sosial, termasuk dalam perumusan dan penerapan kebijakan ketenagakerjaan. Penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan seharusnya berorientasi pada upaya mewujudkan kemaslahatan serta mencegah timbulnya kemudharatan, sebagaimana tujuan fundamental syariat islam. Oleh

⁵² Al-Kāsānī, *Badā'i' al-Ṣanā'i'*, Juz V, (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1998), hlm. 122.

⁵³ Ibn Rusyd, *Bidāyat al-Mujtahid*, Juz II, (Kairo: Dār al-Ḥadīth, 2004), hlm. 135.

⁵⁴ Al-Nawawī, *al-Majmū' Sharḥ al-Muhadhdhab*, Juz IX, (Beirut: Dār al-Fikr, 2002), hlm. 178.

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 32.

karena itu, *maqāṣid al-syarī'ah* berfungsi sebagai kerangka normatif yang relevan dan esensial dalam menilai serta mengevaluasi kebijakan kerja malam bagi pekerja perempuan di *café* yang berada dalam wilayah Kec. Syiah Kuala.

B. Konsep Perlindungan jiwa, Kehormatan untuk Kemaslahatan dalam *Maqāṣid al-syarī'ah*

Sebagaimana telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, *maqāṣid al-syarī'ah* bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan dalam kehidupan manusia. Kemaslahatan tersebut diwujudkan melalui pemeliharaan unsur-unsur pokok kehidupan manusia yang dikenal dengan *al-ḍarūriyyāt al-khams*. Di antara unsur yang paling mendasar dan memiliki relevansi langsung dengan kebijakan kerja malam bagi pekerja perempuan ialah perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*).

Dan perlindungan kehormatan (*hifz al-'ird*), kedua tujuan ini menjadi dasar landasan normatif dalam menilai apakah suatu kebijakan kerja telah sejalan dengan tujuan syariat islam atau justru menimbulkan mafsadah.

1. Perlindungan Jiwa (*hifz al-nafs*) sebagai Tujuan *Maqāṣid al-Syarī'ah*

Perlindungan jiwa merupakan salah satu tujuan utama *maqāṣid al-syarī'ah* yang menempati posisi sangat sentral. Islam memandang jiwa manusia sebagai sesuatu yang sakral dan wajib dijaga keberlangsungannya, sehingga segala bentuk perbuatan, kebijakan, maupun aktivitas sosial yang berpotensi mengancam keselamatan jiwa harus dicegah. Dalam konsep *maqāṣid*, menjaga jiwa tidak hanya dimaknai sebagai larangan membunuh, tetapi juga mencakup kondisi yang dapat menimbulkan bahaya fisik maupun psikologis bagi manusia.⁵⁶

Landasan normatif perlindungan jiwa dapat ditemukan dalam firman Allah Swt pada QS. al-Isrā' ayat 33:

⁵⁶ Abū Ishāq al-Syātibī, *Al-Muwāfaqāt fī Ushūl al-Syarī'ah*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2015), hlm. 8.

وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَمَنْ قُتِلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيهِ سُلْطٰنًا فَلَا يُسْرِفُ فِي الْقَتْلِ إِنَّهُ كَانَ مَنصُورًا ﴿٣٣﴾

Artinya: “Janganlah kamu membunuh orang yang diharamkan Allah (membunuhnya, kecuali dengan suatu (alasan) yang benar. Siapa yang dibunuh secara teraniaya, sungguh kami telah memberi kekuasaan kepada walinya. Akan tetapi, janganlah dia (walinya itu) melampaui batas dalam pembunuhan (*qisas*). Sesungguhnya dia adalah orang yang mendapat pertolongan”. (QS. al-Isrā’, ayat 33).⁵⁷

Ayat ini menegaskan larangan menghilangkan nyawa manusia tanpa alasan yang dibenarkan syariat. Dalam ayat ini menunjukkan bahwa islam tidak hanya mengharamkan tindakan pembunuhan, tetapi juga menutup jalan yang dapat mengarah pada hilangnya keselamatan jiwa. Menurut Ibnu Katsir, frasa *النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ* menunjukkan bahwa setiap jiwa pada dasarnya memiliki kehormatan dan perlindungan hukum sehingga tidak boleh dilanggar.

Para *mufasssir* lain juga menjelaskan bahwa larangan ini tidak hanya mencakup tindakan pembunuhan secara langsung, tetapi juga segala bentuk perbuatan atau kebijakan yang dapat menempatkan manusia dalam kondisi berbahaya dan mengancam keselamatannya. Dalam konteks kebijakan kerja malam bagi pekerja perempuan di *café*, prinsip *hifz al-nafs* mengharuskan adanya jaminan keselamatan kerja, perlindungan dari kelelahan berlebihan, serta perlindungan dari risiko kekerasan, pelecehan, atau kejahatan saat bekerja maupun saat pulang malam. Jika kebijakan kerja malam tidak disertai mekanisme perlindungan yang memadai, maka kebijakan tersebut bertentangan dengan tujuan syariat dalam menjaga jiwa.⁵⁸

⁵⁷ Al-Qur’an, QS. al-Isrā’, ayat 33.

⁵⁸ Muhammad Khalid Mas’ud, *Islamic Legal Philosophy: A Study of Abu Ishaq al-Shatibi’s Life and Thought*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2019), hlm. 98.

Penafsiran ini di perkuat oleh HR. al-Bukhāri (no. 6878) dan Muslim (no. 1676), dari Abdullah bin Mas‘ud r.a., bahwa Rasulullah SAW bersabda:

لَا يَحِلُّ دَمُ امْرِئٍ مُسْلِمٍ إِلَّا بِإِخْدَى ثَلَاثٍ: الثَّيِّبُ الزَّانِي، وَالنَّفْسُ بِالنَّفْسِ، وَالتَّارِكُ لِدِينِهِ
الْمُفَارِقُ لِلْجَمَاعَةِ

Artinya: Tidak halal (dibolehkan ditumpahkan) darah seorang Muslim kecuali karena salah satu dari tiga sebab: (1) orang yang sudah menikah lalu berzina (*thayyib zāni/muhshan*), (2) jiwa dengan jiwa (qisas atas pembunuhan), dan (3) orang yang meninggalkan agamanya serta memisahkan diri dari jamaah umat (murtad yang mengganggu persatuan).

Hadis ini merupakan penjelasan rinci dari konsep *bil-haqq* (alasan benar) dalam QS. Al-Isra', ayat 33, diriwayatkan secara sahih oleh al-Bukhari (no. 6878) dan Muslim (no. 1676) dari Abdullah bin Mas'ud ra., yang menetapkan bahwa darah seorang Muslim yang bersaksi *la ilaha illallah Muhammadur rasulullah*. haram mutlak disentuh kecuali atas tiga sebab syar'i:

- a) *Ath-thayyibu az-zāni*, yaitu pelaku zina yang sudah menikah (*muhshan*), yang dihukum rajam hingga mati berdasarkan hudud karena merusak kehormatan, nasab, dan tatanan sosial secara ekstrem, dengan syarat bukti empat saksi mata atau pengakuan sukarela empat kali.
- b) *An-nafsu bin-nafs*, yakni qisas atas pembunuhan sengaja di mana wali korban berhak memilih antara pembalasan jiwa, diyat (ganti rugi darah), atau maaf, yang dilaksanakan melalui pengadilan *syar'i* bukan balas dendam pribadi; serta
- c) *At-tāriku lidīnihi al-mufāriqul lil-jamā'ah*, yaitu orang murtad yang tidak hanya keluar dari Islam tetapi aktif memisahkan diri dari jamaah umat (seperti berperang atau menimbulkan fitnah besar), dengan hukuman eksekusi setelah diberi kesempatan taubat tiga hari. Hadis shahih *muttfaq 'alayhi* ini menjadi fondasi utama *hifz an-nafs* (perlindungan jiwa) dalam

fiqh jinayat Islam dan maqāṣid syariah, menjamin keadilan pidana sekaligus mencegah pembunuhan sewenang-wenang, di mana nyawa Muslim bersifat suci (*muqaddasah*) dan pengecualian hanya berlaku melalui otoritas sah dengan prosedur hakim yang sempurna. Dengan demikian, lafaz ini menjadi dasar normatif bagi konsep *ḥifz al-nafs* dalam *maqāṣid al-syarī'ah*, yakni kewajiban menjaga dan melindungi kehidupan manusia demi terwujudnya kemaslahatan, keamanan, dan ketertiban sosial.

2. Perlindungan kehormatan (*ḥifz al-'ird*) dalam *maqāṣid al-syarī'ah*

Selain perlindungan jiwa, *maqāṣid al-syarī'ah* juga menempatkan perlindungan kehormatan *ḥifz al-'ird* sebagai tujuan penting syariat. Kehormatan mencakup martabat, harga diri, serta perlindungan dari segala bentuk pelecehan, eksploitasi, stigma, dan perlakuan tidak manusiawi. Islam memandang bahwa setiap manusia memiliki kemuliaan yang harus dijaga dan dihormati.⁵⁹

Selain QS. al-Isrā' ayat 70, Dasar perlindungan kehormatan juga ditegaskan dalam QS. al-Aḥzāb 58 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغَيْرِ مَا اكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا ۝٥٨

Artinya: “Orang-orang yang menyakiti mukminin dan mukminat, tanpa ada kesalahan yang mereka perbuat, sungguh, mereka telah menanggung kebohongan dan dosa yang nyata”. QS. al-Aḥzāb, ayat 58.⁶⁰

Ayat ini menegaskan menegaskan larangan tegas terhadap segala bentuk tindakan yang menyakiti dan merugikan orang beriman, baik laki-laki maupun perempuan, tanpa alasan yang dibenarkan. Penggunaan lafaz *yu'dzūna* dalam ayat tersebut menunjukkan makna gangguan atau perlakuan yang menimbulkan penderitaan, baik secara fisik, ucapan, maupun tekanan

⁵⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Jilid 7, (Jakarta: Lentera Hati, 2017), hlm. 425

⁶⁰ Al-Qur'an, QS. al-Aḥzāb, ayat 58.

psikologis. Al-Qur'an memberikan perlindungan menyeluruh terhadap kehormatan dan martabat manusia, sehingga tidak seorang pun dibenarkan melakukan penghinaan, fitnah, pelecehan, ataupun tindakan zalim lainnya kepada sesama. Menurut penafsiran Ibnu Katsir, ayat ini mencakup segala bentuk tindakan yang merugikan kehormatan seorang mukmin, seperti celaan, fitnah, tuduhan palsu, penghinaan, dan perbuatan zalim lainnya. Perbuatan tersebut digolongkan sebagai *buhtān* (kedustaan besar) dan *itsm mubīn* (dosa nyata), yang menunjukkan betapa seriusnya pelanggaran terhadap kehormatan manusia dalam pandangan syariat.⁶¹

Al-Qurṭubī menjelaskan bahwa kehormatan (*'ird*) seorang mukmin memiliki posisi yang sangat penting dan harus dilindungi sebagaimana perlindungan terhadap jiwa dan harta benda. Hal ini menunjukkan bahwa martabat manusia bukan sekadar nilai moral, melainkan hak dasar yang dijaga secara tegas oleh syariat. Oleh sebab itu, segala bentuk tindakan yang merendahkan, melecehkan, atau mengganggu kehormatan seseorang dipandang sebagai perbuatan zalim yang dilarang keras dalam Islam. Ketentuan ini berlaku secara universal tanpa membedakan jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan, sehingga setiap individu berhak memperoleh perlindungan yang sama atas harkat dan martabatnya. Dalam konteks sosial modern, termasuk dunia kerja, prinsip ini mengandung konsekuensi perlindungan dari kekerasan, intimidasi, pelecehan seksual, maupun perlakuan diskriminatif terhadap perempuan, sebagai bagian dari implementasi *ḥifẓ al-'ird* dalam kerangka *maqāṣid al-syarī'ah*.⁶²

Makna ayat tersebut diperkuat oleh hadis Nabi Saw, yang menegaskan keharaman merugikan orang lain. Rasulullah Saw bersabda

⁶¹ Ismā'īl bin 'Umar Ibn Katsīr, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Aẓīm*, Juz 6, Beirut: Dār al-Fikr, 1999, hlm. 421.

⁶² Abū 'Abdillāh al-Qurṭubī, *al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'ān*, Juz 14, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2006, hlm. 243.

dalam hadistnya yang diriwayatkan oleh Imām Ibn Mājah (no. 2340), Imām Aḥmad, ad-Dāraquṭnī, dan Imām Mālik dalam *al-Muwatta'* (mursalan), dari Abū Sa'īd al-Khudrī ra., dengan status *ḥasan* menurut mayoritas ulama seperti an-Nawawī dan Ibnu Rajab, yaitu:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya: “Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh membahayakan orang lain.”

Selain itu dalam khutbah Haji Wada', Nabi SAW secara tegas menegaskan kewajiban menjaga kehormatan sesama muslim dengan sabdanya:

إِنَّ دِمَاءَكُمْ وَأَمْوَالَكُمْ وَأَعْرَاضَكُمْ حَرَامٌ عَلَيْكُمْ كَحُرْمَةِ يَوْمِكُمْ هَذَا، فِي بَلَدِكُمْ هَذَا، فِي شَهْرِكُمْ هَذَا

Artinya: “Sesungguhnya darah kalian, harta kalian dan kehormatan kalian adalah suci bagi kalian, sebagaimana sucinya hari kalian ini, di negeri kalian ini, dan di bulan kalian ini.”(HR. Bukhari dan Muslim).

Hadis ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kehormatan (*ḥifz al-'ird*) memiliki kedudukan yang sangat tinggi dalam Islam, sejajar dengan perlindungan terhadap jiwa dan harta.⁶³ Serta menunjukkan bahwa kehormatan manusia memiliki perlindungan hukum dalam islam dan tidak boleh dilanggar dalam bentuk apapun. Pekerja perempuan yang menjalani shift malam, perlindungan kehormatan menjadi sangat relevan. Lingkungan kerja malam yang minim pengawasan berpotensi membuka ruang terjadinya pelecehan, intimidasi, atau stigma sosial terhadap perempuan yang bekerja di malam hari. Maka karena itu, kebijakan kerja malam harus

⁶³ HR. al-Bukhārī, Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, *Kitāb al-Ḥajj*, Bab Khutbah Ayyām Minā; dan HR. Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, *Kitāb al-Ḥajj*, Hadis tentang Khutbah Haji Wada'.

mempertimbangkan aspek perlindungan martabat perempuan sebagai bagian dari implementasi *maqāsid al-syarī'ah*.⁶⁴

Dari perspektif mazhab fikih, para ulama juga memberikan perhatian terhadap perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) dan kehormatan (*hifz al-'ird*) dalam aktivitas sosial dan ekonomi. Mazhab Hanafiyah menekankan bahwa suatu aktivitas yang oada dasarnya mubah (boleh) dapat dibatasi jika terbukti menimbulkan bahaya terhadap jiwa dan kehormatan, berdasarkan kaidah *dar' al-mafāsīd muqaddam 'alā jalb al-maṣāliḥ* (mencegah kerusakan lebih diutamakan daripada menarik kemaslahatan).⁶⁵

Mazhab Malikiyah mengembangkan konsep *sadd al-dzarā'i'* (menutup jalan menuju kerusakan), yang berarti bahwa suatu kebijakan atau praktik yang berpotensi menimbulkan mudarat dapat dicegah meskipun secara asal diperbolehkan. Dalam konteks kerja malam, pendekatan ini menguatkan perlunya regulasi yang ketat untuk melindungi pekrja perempuan.⁶⁶

Mazhab Syafi'iyah menempatkan perlindungan jiwa sebagai kewajiban *syar'i* yang tidak hanya bersifat individual, tetapi juga kolektif. Setiap pihak yang memiliki otoritas, termasuk pemberi kerja, wajib mencegah segala bentuk bahaya yang dapat mengancam keselamatan pekerja. Prinsip ini didasarkan pada kaidah fikih: "*al-darar yuzāl*" (segala bentuk bahaya harus dihilangkan).⁶⁷

Dalam Mazhab Syafi'i menuntut adanya jaminan keselamatan dan menekankan bahwa perlindungan jiwa mencakup proteksi dari kelelahan berlebihan dan kondisi kerja yang merugikan kesehatan, baik di tempat kerja

⁶⁴ Dede Sutisna, "Implementasi Maqāsid al-Syarī'ah dalam Perlindungan Pekerja Perempuan," *Jurnal Hukum Islam Indonesia*, Vol. 5 No. 2, (2022), hlm. 45–47.

⁶⁵ Wahbah az-Zuhailī, *Ushul Fiqh al-Islami*, Jilid II, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 841.

⁶⁶ Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1972), hlm. 209.

⁶⁷ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 67

maupun saat pulang kerja. Jika kerja malam menimbulkan risiko tinggi terhadap keselamatan, keamanan, atau keselamatan, maka pemberi kerja wajib menyediakan perlindungan yang memadai. Maka dari itu pemilik café harus mempertimbangkan aspek biologis dan kesejahteraan pekerja perempuan agar tidak bertentangan dengan tujuan syariat.⁶⁸

Menurut Mazhab Hanabilah, perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) dan kehormatan (*hifz al-'ird*) merupakan tujuan utama *maqāsid al-syarī'ah* yang harus didahulukan dalam setiap kebijakan, termasuk kebijakan kerja. Hanabilah menekankan prinsip mencegah kemudharatan lebih utama daripada menarik kemaslahatan, sehingga pekerjaan yang berisiko membahayakan keselamatan dan martabat perempuan seperti kerja malam tanpa perlindungan yang memadai dapat dibatasi atau diatur secara ketat. Oleh karena itu, pemilik usaha dan pihak terkait wajib memastikan adanya jaminan keamanan dan perlindungan bagi pekerja perempuan agar kebijakan *shift* malam selaras dengan tujuan syariat dalam mewujudkan kemaslahatan dan menolak kemudharatan.⁶⁹

Dapat dipahami bahwa konsep perlindungan jiwa dan kehormatan dalam *maqāsid al-syarī'ah* memiliki implikasi langsung terhadap kebijakan kerja malam bagi pekerja perempuan. Jika kebijakan kerja malam justru menimbulkan lebih banyak mudarat daripada manfaat, maka kebijakan tersebut bertentangan dengan tujuan utama syariat Islam.⁷⁰

⁶⁸ Sri Wahyuni, *Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020), hlm. 102.

⁶⁹ Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1972), hlm. 214.

⁷⁰ Laila Nurjanah, "Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Perspektif Maqāsid al-Syarī'ah," *Jurnal Hukum Keluarga dan Islam*, Vol. 6 No. 1, (2022), hlm. 67.

C. Penerapan *Maqāṣid al-syarī'ah* dalam Konteks Pekerjaan dan Gender

Penerapan *maqāṣid al-syarī'ah* dalam pekerjaan dan gender merupakan pendekatan yang digunakan untuk menilai kebijakan dan praktik kerja agar sejalan dengan tujuan utama syariat Islam, yaitu mewujudkan kemaslahatan dan mencegah kemudharatan. Syariat Islam, bekerja tidak hanya dipahami sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai sarana menjaga keberlangsungan hidup, martabat, dan kesejahteraan manusia. Oleh karena itu, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, termasuk dalam sistem kerja malam, perlu dikaji mendalam dengan menggunakan kerangka *maqāṣid al-syarī'ah*.

Maqāṣid al-syarī'ah pada dasarnya merupakan tujuan-tujuan pokok yang hendak dicapai oleh hukum Islam. Para ulama menjelaskan bahwa tujuan tersebut berorientasi pada perlindungan lima unsur utama kehidupan manusia yakni perlindungan terhadap agama (*hifz al-dīn*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan dan kehormatan (*hifz al-nasl wa al-'ird*), serta harta (*hifz al-māl*). Kelima unsur ini menjadi tolak ukur dalam menilai apakah suatu kebijakan atau praktik sosial, termasuk kebijakan ketenagakerjaan, telah sesuai dengan tujuan syariat Islam atau justru menimbulkan mudharat.⁷¹

Dalam konteks pekerjaan dan gender, *maqāṣid al-syarī'ah* tidak hanya dipahami dari sisi jenis perlindungan, tetapi juga dari tingkatan kebutuhan manusia. Para ulama membagi *maqāṣid al-syarī'ah* ke dalam tiga tingkatan, yaitu *darūriyyāt*, *ḥājiyyāt*, dan *taḥsīniyyāt*. Pembagian ini penting untuk menentukan tingkat urgensi suatu perlindungan dalam dunia kerja, khususnya yang berkaitan dengan pekerja perempuan.⁷²

Tingkatan pertama adalah *darūriyyāt*, yaitu kebutuhan yang bersifat mendasar dan mutlak harus dijaga karena berkaitan langsung dengan

⁷¹ Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2019), hlm. 27–30.

⁷² Yudian Wahyudi, *Maqāṣid Syariah dalam Pergumulan Politik*, (Yogyakarta: Nawesea Press, 2014), hlm. 33–35.

keberlangsungan hidup manusia. Dalam konteks pekerjaan, perlindungan terhadap keselamatan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*) dan kehormatan (*ḥifẓ al-'ird*) pekerja perempuan termasuk dalam kategori *darūriyyāt*. Kerja malam yang berpotensi menimbulkan risiko keamanan, kelelahan fisik, gangguan kesehatan, maupun ancaman pelecehan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan bukan sekedar kebutuhan tambahan, melainkan kebutuhan mendasar yang tidak boleh diabaikan. Apabila aspek ini diabaikan, maka kebijakan tersebut bertentangan dengan tujuan utama syariat Islam.⁷³

Selain itu, perlindungan terhadap harta (*ḥifẓ al-māl*) dalam bentuk hak atas upah yang layak dan adil juga termasuk dalam kategori *darūriyyāt*. Upah merupakan sarana utama bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, sistem kerja yang memberikan upah tidak layak atau tidak sebanding dengan risiko kerja, khususnya dalam kerja malam, bertentangan dengan *maqāṣid al-syarī'ah* karena berpotensi merusak keberlangsungan hidup pekerja.⁷⁴

Tingkatan kedua adalah *ḥājīyyāt*, yaitu kebutuhan yang tidak bersifat mendasar, tetapi diperlukan untuk menghilangkan kesulitan dan memberikan kemudahan dalam kehidupan manusia. Dalam konteks pekerjaan perempuan, *ḥājīyyāt* dapat berupa pengaturan jam kerja yang manusiawi, penyediaan transportasi antar-jemput bagi pekerja malam, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ketiadaan unsur *ḥājīyyāt* memang tidak secara langsung mengancam keberlangsungan hidup, tetapi dapat menimbulkan kesulitan dan tekanan yang berkepanjangan bagi pekerja perempuan. Maka dari itu pemenuhan aspek *ḥājīyyāt* menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan pekerja.⁷⁵

⁷³ Ahmad Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 210–212.

⁷⁴ M. Atho Mudzhar, *Pendekatan Studi Islam dalam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 66–69.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 40.

Tingkatan ketiga adalah *taḥsīniyyāt*, yaitu kebutuhan yang bersifat pelengkap dan bertujuan menyempurnakan kualitas kehidupan manusia. Dalam dunia kerja, *taḥsīniyyāt* dapat berupa etika kerja yang baik, hubungan kerja yang saling menghormati, serta kebijakan kerja yang sensitif terhadap kondisi sosial dan budaya masyarakat. Dalam konteks gender, *taḥsīniyyāt* berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang bermartabat dan manusiawi bagi pekerja perempuan. Meskipun bersifat pelengkap, pemenuhan aspek *taḥsīniyyāt* tetap penting karena mencerminkan nilai-nilai etis dan moral dalam sistem kerja.⁷⁶

Pembagian tingkatan *maqāṣid* tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan, khususnya dalam kerja malam, tidak dapat dipandang sebagai kebutuhan sekunder semata. Perlindungan keselamatan, kehormatan, dan hak ekonomi pekerja perempuan termasuk dalam kategori *darūriyyāt* yang wajib dijaga. Sementara itu, kebijakan penunjang seperti fasilitas kerja dan pengaturan jam kerja yang layak berada pada tingkatan *ḥājiyyāt* dan *taḥsīniyyāt* yang berfungsi menyempurnakan kemaslahatan.

Pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* memiliki kesesuaian dengan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menempatkan perlindungan pekerja sebagai prinsip fundamental. Hal ini tercermin dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mewajibkan pengusaha untuk menjamin keamanan, menjaga kesehatan, serta menyediakan fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan yang menjalankan pekerjaan pada malam hari, terutama pada rentang waktu pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia mengakui pentingnya perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagai

⁷⁶ *Ibid.*, hlm. 40.

kebutuhan esensial demi memastikan keselamatan, kesehatan, serta terpeliharanya martabat mereka selama berada dalam lingkungan kerja.⁷⁷

Dengan demikian, penerapan *maqāṣid al-syarī'ah* dalam konteks pekerjaan dan gender, termasuk melalui pembagian *darūriyyāt*, *hājiyyāt*, dan *tahsīniyyāt*, memberikan kerangka analisis yang komprehensif dalam menilai kebijakan kerja malam bagi perempuan. Pendekatan ini tidak hanya menilai aspek kebolehan bekerja, tetapi juga menimbang tingkat kebutuhan dan urgensi perlindungan yang harus dipenuhi.

D. Sistem Proteksi Pekerja Perempuan Untuk Implementasi Maslahat

Sistem proteksi pekerja perempuan merupakan bagian penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan berorientasi pada kemaslahatan. Proteksi ini tidak hanya dimaknai sebagai aturan administratif semata, melainkan sebagai rangkaian kebijakan, prosedur, dan jaminan hukum yang bertujuan melindungi keselamatan, kesehatan, kehormatan, serta hak-hak dasar pekerja perempuan selama menjalankan aktivitas kerja. Kebutuhan akan perlindungan tersebut didasarkan pada pertimbangan biologis, psikologis, dan sosial, di mana perempuan memiliki kerentanan tertentu yang memerlukan perhatian khusus. Oleh karena itu, penyelenggaraan pekerjaan, khususnya pada waktu malam hari, harus tetap menjunjung tinggi prinsip kemanusiaan sehingga produktivitas kerja tidak dicapai dengan mengorbankan martabat pekerja.⁷⁸

Karakter kerja malam pada dasarnya berbeda dengan kerja siang. Perbedaan ini tampak pada perubahan pola istirahat, meningkatnya kelelahan fisik, serta risiko keamanan yang relatif lebih tinggi. Secara medis, kerja malam berpotensi mengganggu ritme sirkadian tubuh sehingga dapat menyebabkan

⁷⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 76.

⁷⁸ Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Kemnaker RI, 2018), hlm. 44–45

penurunan daya tahan, gangguan hormon, serta stres psikologis. Bagi pekerja perempuan, kondisi tersebut dapat berdampak lebih serius karena berkaitan dengan kesehatan reproduksi dan keseimbangan emosional. Selain itu, lingkungan kerja malam yang cenderung sepi dan minim pengawasan juga meningkatkan risiko terjadinya pelecehan, kekerasan, maupun perlakuan tidak pantas. Tanpa sistem perlindungan yang memadai, kerja malam dapat menimbulkan kerugian fisik maupun psikis bagi pekerja perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan membutuhkan perlakuan khusus agar dampak negatif tersebut dapat diminimalkan melalui pengaturan jam kerja yang proporsional, waktu istirahat yang memadai, serta dukungan fasilitas kesehatan yang layak.⁷⁹

Selain aspek kesehatan, perlindungan keselamatan pekerja perempuan juga menjadi bagian penting dari sistem proteksi. Kerja malam berpotensi memengaruhi kesehatan pekerja perempuan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, sistem proteksi harus memperhatikan pengaturan waktu kerja yang cukup wajar, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta upaya pencegahan terhadap gangguan kesehatan akibat kerja malam dengan tujuan untuk menjaga keberlangsungan kesejahteraan pekerja perempuan. Sistem proteksi pekerja perempuan juga mencakup perlindungan terhadap martabat dan kehormatan pekerja perempuan. Lingkungan kerja malam yang relatif sepi dan minim pengawasan berpotensi meningkatkan risiko terjadinya pelecehan atau perlakuan yang tidak pantas. Dalam konteks ini, perlindungan terhadap pekerja perempuan diarahkan pada penciptaan suasana kerja yang aman secara sosial dan bebas dari perilaku diskriminatif.⁸⁰

Sistem proteksi pekerja perempuan harus dirancang secara komprehensif dengan mencakup beberapa aspek penting. Pertama, perlindungan fisik dan

⁷⁹ M. Atho Mudzhar, *Pendekatan Studi Islam dalam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 71–72.

⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 42.

keselamatan kerja, yang meliputi penyediaan fasilitas keamanan, pencahayaan yang memadai, serta standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kedua, perlindungan kesehatan, berupa pengaturan jam kerja yang wajar, waktu istirahat yang cukup, layanan pemeriksaan kesehatan, serta penyediaan makanan dan minuman bergizi. Ketiga, perlindungan psikis dan sosial, yakni penciptaan suasana kerja yang bebas dari intimidasi, kekerasan, dan pelecehan seksual, serta adanya mekanisme pengaduan apabila terjadi pelanggaran. Keempat, perlindungan hak reproduksi, seperti cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, kesempatan menyusui, serta larangan mempekerjakan perempuan hamil pada pekerjaan yang membahayakan kandungan. Kelima, perlindungan hak ekonomi melalui pemberian upah yang layak, jaminan sosial, serta perlakuan setara tanpa diskriminasi gender. Keseluruhan unsur tersebut menunjukkan bahwa sistem proteksi menyentuh dimensi perlindungan yang bersifat menyeluruh, baik fisik, psikis, maupun sosial-ekonomi.⁸¹

Pengaturan mengenai proteksi pekerja perempuan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan moral, tetapi juga memperoleh legitimasi dalam hukum positif di Indonesia. Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara tegas mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Ketentuan tersebut mewajibkan pengusaha menjaga keamanan dan kesehatan pekerja perempuan serta menyediakan fasilitas penunjang yang memadai bagi mereka yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Pengaturan ini menunjukkan bahwa negara mengakui adanya kebutuhan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan sebagai bentuk tanggung jawab hukum untuk menjamin hak atas pekerjaan yang aman, sehat, dan bermartabat.⁸²

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 40.

⁸² *Ibid.*, hlm. 41.

Sistem proteksi pekerja perempuan memiliki kesesuaian dengan prinsip-prinsip *maqāṣid al-syarī'ah* dalam hukum Islam. Perlindungan terhadap keselamatan jiwa merepresentasikan prinsip *ḥifẓ al-naḥs*, penjagaan kesehatan dan kesejahteraan ekonomi sejalan dengan *ḥifẓ al-māl*, sementara perlindungan terhadap kehormatan dan martabat perempuan mencerminkan *ḥifẓ al-'ird*. Seluruh prinsip tersebut bertujuan menghadirkan kemanfaatan dan mencegah kemudharatan bagi manusia. Hal ini juga diperkuat oleh kaidah hadis Nabi saw.,” *lā ḍarar wa lā ḍirār*”, yang menegaskan larangan melakukan tindakan yang membahayakan diri sendiri maupun orang lain. Dengan demikian, proteksi pekerja perempuan bukan hanya persoalan teknis ketenagakerjaan, tetapi merupakan kewajiban etis dan religius untuk menjaga nilai-nilai kemanusiaan.⁸³

Sistem proteksi pekerja perempuan, khususnya pada kerja malam, tidak sekadar berfungsi sebagai pelengkap kebijakan, melainkan sebagai kebutuhan normatif yang mendasar. Perlindungan tersebut bertujuan memastikan bahwa perempuan dapat bekerja secara produktif tanpa menghadapi ancaman terhadap keselamatan, kesehatan, maupun kehormatannya. Oleh karena itu, penerapan sistem proteksi yang efektif dan komprehensif menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan lingkungan kerja yang adil, aman, dan bermartabat, sekaligus mencerminkan implementasi nyata prinsip kemaslahatan dalam hubungan kerja.

E. Urgensi Penerapan Konsep Maslahat dalam Sistem Kerja bagi Perempuan

Penerapan konsep *maṣlaḥat* dalam sistem kerja bagi perempuan merupakan kebutuhan mendasar dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkeadaban. Dalam hukum islam, *maṣlaḥat* dipahami sebagai prinsip yang menekankan terciptanya manfaat sekaligus pencegahan terhadap kemudharatan. Prinsip ini menjadi relevan ketika dikaitkan dengan sistem kerja, karena

⁸³ *Ibid.*, hlm. 30.

hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga menyentuh dimensi kemanusiaan pekerja perempuan.⁸⁴

Sesuai dengan pemahaman di atas, urgensi penerapan konsep *maṣlaḥat* semakin terlihat ketika dikaitkan dengan kondisi dan karakteristik kerja perempuan. Perempuan memiliki kerentanan tertentu, baik secara biologis maupun sosial, yang menuntut adanya pengaturan kerja yang lebih protektif. Terlebih pada kerja malam, potensi risiko kesehatan, keselamatan, serta gangguan terhadap martabat pekerja perempuan menjadi lebih besar. Oleh sebab itu, sistem kerja yang tidak didasarkan pada prinsip *maṣlaḥat* berpotensi menimbulkan kemudharatan bagi pekerja perempuan.⁸⁵ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan *maṣlaḥat* dalam sistem kerja memiliki keterkaitan erat dengan tujuan-tujuan pokok syariat Islam. Dalam kerangka *maqāṣid al-syarī'ah*, perlindungan terhadap jiwa (*ḥifẓ al-naḥs*) tercemin dalam pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan. Perlindungan terhadap kehormatan (*ḥifẓ al-'ird*) tampak pada kebutuhan akan lingkungan kerja yang aman secara sosial dan bebas dari pelecehan. Sementara itu, perlindungan terhadap keturunan (*ḥifẓ al-nasl*) berkaitan dengan dampak sistem kerja terhadap keberlangsungan peran sosial dan kehidupan keluarga pekerja perempuan. Dengan demikian, penerapan menjadi sarana untuk merealisasikan tujuan-tujuan tersebut dalam dunia kerja.⁸⁶

Penerapan konsep *maṣlaḥat* juga berperan dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan kerja dan nilai-nilai kemanusiaan. Sistem kerja yang berlandaskan *maṣlaḥat* mendorong lahirnya kebijakan yang tidak bersifat eksploitatif serta memberikan ruang bagi pekerja perempuan untuk menjalankan perannya secara wajar. Pendekatan ini menegaskan bahwa pekerja perempuan

⁸⁴ M. Atho Mudzhar, *Pendekatan Studi Islam dalam Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 68–69.

⁸⁵ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Kemnaker RI, 2018), hlm. 40.

⁸⁶ Yasser Auda, *Maqāṣid al-Syarī'ah as Philosophy of Islamic Law*, terj. Ali Abd el-Mun'im, (Bandung: Mizan, 2015), hlm. 98–101.

tidak diposisikan semata-mata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang memiliki hak dan martabat.⁸⁷

Lebih lanjut, penerapan konsep *maṣlahat* dalam sistem kerja bagi perempuan juga berfungsi sebagai landasan etis dalam mencegah terjadinya ketidakadilan dan diskriminasi. Tanpa berlandaskan *maṣlahat*, sistem kerja berpotensi melahirkan kebijakan yang merugikan pekerja perempuan, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial. Maka dari itu, *maṣlahat* berperan sebagai prinsip pengarah agar sistem kerja diselenggarakan secara adil dan proporsional.⁸⁸

Urgensi penerapan konsep *maṣlahat* dalam sistem kerja bagi perempuan juga menemukan relevansinya dalam kerangka hukum nasional. Prinsip perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mencerminkan nilai-nilai kemaslahatan yang sejalan dengan tujuan hukum Islam. Maka dapat dipahami bahwa penerapan konsep *maṣlahat* dalam sistem kerja bagi perempuan merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Konsep ini menjadi fondasi normatif dan etis dalam merumuskan sistem kerja yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga menjunjung tinggi nilai keadilan, kemanusiaan, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan.⁸⁹

Selain itu, pentingnya penerapan konsep *maṣlahat* dalam sistem kerja bagi perempuan juga dapat dilihat dari kondisi nyata di lapangan, khususnya pada usaha *café* di Kec. Syiah Kuala. Berdasarkan hasil penelitian, masih ditemukan bahwa sebagian besar *café* belum memiliki kebijakan tertulis yang secara khusus mengatur perlindungan pekerja perempuan, terutama dalam pelaksanaan *shift* malam. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik yang

⁸⁷ Siti Musdah Mulia, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Naufan Pustaka, 2010), hlm. 160–162.

⁸⁸ *Ibid.*, hlm 45.

⁸⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

berlangsung dengan prinsip ideal yang seharusnya mengedepankan nilai-nilai kemaslahatan. Dalam kondisi tersebut, penerapan *maṣlaḥat* menjadi sangat penting sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan pekerja perempuan. Misalnya, dalam penentuan jadwal *shift* malam, seharusnya tidak hanya mempertimbangkan kepentingan operasional usaha, tetapi juga memperhatikan aspek keamanan, kenyamanan, serta kondisi sosial pekerja.



BAB TIGA

ANALISIS KEBIJAKAN *SHIFT* MALAM UNTUK PEKERJA PEREMPUAN DI *CAFÉ* KEC. SYIAH KUALA MENURUT *MAQĀṢID AL-SYARĪ'AH*

A. Gambaran Umum *Café* dan Sistem Kerja *Shift* Malam di Kecamatan *Syiah Kuala*

Kec. Syiah Kuala merupakan salah satu kecamatan di Kota Banda Aceh yang dikenal sebagai kawasan pendidikan karena berada di sekitar Universitas Syiah Kuala dan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Wilayah ini berbatasan dengan Selat Malaka di sebelah utara, Kec. Kuta Alam di sebelah barat, Kec. Ulee Kareng di sebelah selatan, dan Kabupaten Aceh Besar di sebelah timur. Tingginya aktivitas mahasiswa dan masyarakat mendorong berkembangnya banyak usaha kuliner dan *café* yang beroperasi hingga malam hari. Berdasarkan observasi peneliti, terdapat puluhan *café* yang tersebar di beberapa gampong, seperti Lamgugob, Rukoh, Kopelma Darussalam, dan Jeulingke. Peneliti memilih Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café* sebagai lokasi penelitian karena ketiganya memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian. Keberadaan *café* tidak hanya dimanfaatkan sebagai tempat makan dan minum saja, melainkan juga sebagai ruang interaksi sosial, berdiskusi, hingga mengerjakan tugas kuliah, hingga sekedar bersantai bersama teman. Perubahan pola konsumsi masyarakat, khususnya kalangan mahasiswa dan pekerja muda, menjadikan *café* sebagai bagian dari gaya hidup karena tersedia *wifi*. Akibatnya, aktivitas di *café* tidak terbatas pada siang hari saja, melainkan berlangsung hingga malam bahkan dini hari. Fenomena ini menunjukkan bahwa *café* telah bertransformasi menjadi ruang publik semi-formal yang beroperasi hampir tanpa jeda waktu.⁹⁰

⁹⁰ Badan Pusat Statistik Kota Banda Aceh, *Kec. Syiah Kuala dalam Angka 2023*, (Banda Aceh: BPS Kota Banda Aceh, 2023), hlm. 12.

Meningkatnya kebutuhan konsumen pada malam hari mendorong para pengelola *café* untuk memperpanjang jam operasional usaha. Sebagian *café* membuka layanan sejak pagi hari sekitar pukul 09.00 WIB dan tutup menjelang tengah malam atau bahkan lewat pukul 00.00 WIB. Jam operasional yang panjang tersebut menuntut adanya pengaturan tenaga kerja yang efektif agar pelayanan tetap berjalan optimal. Oleh karena itu, sistem kerja bergisistem *shift* menjadi pilihan yang umum diterapkan oleh manajemen *café*. Melalui sistem ini, pekerja dibagi ke dalam beberapa waktu kerja sehingga operasional usaha dapat berlangsung secara berkelanjutan tanpa membebani pekerja secara berlebihan dalam satu waktu tertentu.⁹¹

Secara umum, pembagian *shift* di *café-café* wilayah Syiah Kuala terbagi menjadi dua hingga tiga sesi, yaitu *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. *Shift* pagi biasanya dimulai sejak *café* dibuka hingga sore hari, sedangkan *shift* sore atau malam berlangsung hingga penutupan operasional. Setiap pekerja rata-rata bekerja selama tujuh sampai delapan jam per hari. Pola kerja ini dianggap lebih efisien karena memungkinkan pergantian tenaga kerja sesuai dengan tingkat keramaian pengunjung. Pada jam-jam tertentu, khususnya malam hari, jumlah pengunjung cenderung meningkat sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga pelayanan.⁹²

Tenaga kerja yang terlibat dalam operasional *café* terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan pembagian tugas yang relatif beragam. Pekerja laki-laki umumnya ditempatkan pada bagian dapur berat, keamanan, atau pekerjaan yang membutuhkan mobilitas fisik tinggi. Sementara itu, pekerja perempuan lebih banyak menempati posisi pelayanan langsung kepada konsumen, seperti kasir, pelayan (*waiters*), barista, maupun bagian dapur ringan. Penempatan tersebut didasarkan pada pertimbangan kemampuan komunikasi, keramahan pelayanan,

⁹¹ Suma'mur P.K., *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Sagung Seto, 2014), hlm. 165.

⁹² *Ibid.*

serta citra usaha yang ingin dibangun oleh manajemen *café*. Namun, dalam praktiknya, pembagian peran tersebut juga menunjukkan adanya kecenderungan segmentasi kerja berdasarkan gender.

Keterlibatan pekerja perempuan pada *shift* malam menjadi hal yang cukup lazim ditemui. Hal ini disebabkan kebutuhan operasional yang menuntut kehadiran tenaga pelayanan sepanjang waktu. Meskipun demikian, bekerja pada malam hari memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan bekerja pada siang hari. Bekerja pada malam hari memiliki sejumlah risiko, terutama terkait dengan kelelahan, gangguan kesehatan, serta berkurangnya tingkat keamanan lingkungan kerja. Di samping dampak kesehatan, suasana kerja malam yang relatif lebih sepi dan terbatas pengawasan juga dapat menimbulkan kerentanan sosial. Risiko seperti pelecehan, gangguan dari pelanggan, atau perlakuan tidak pantas berpotensi dialami oleh pekerja perempuan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa sebagian besar *café* di Kec. Syiah Kuala belum memiliki sistem perlindungan pekerja yang terstruktur secara formal. Beberapa kebijakan masih bersifat informal dan didasarkan pada kesepakatan lisan antara pemilik usaha dan karyawan. Situasi ini menyebabkan perlindungan pekerja, terutama pekerja perempuan, sangat bergantung pada kebijakan masing-masing manajemen. Untuk memperoleh gambaran yang lebih konkret, peneliti melakukan observasi langsung serta wawancara singkat pada beberapa *café* di sekitar wilayah Syiah Kuala.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Bundamolly *Café* yaitu Munan,⁹³ yang berlokasi di Gampong Rukoh Kec. Syiah Kuala, diketahui bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan hanya diberikan selama jam operasional *café*, yaitu pukul 09.00–00.00 WIB. Pekerja perempuan menempati

⁹³ Wawancara dengan Munan, Manager Bundamolly *Café* dilakukan hari Sabtu, tgl 15 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

beberapa posisi seperti *waiters*, kasir, barista, dan koki. Sistem kerja dibagi menjadi dua *shift*, yaitu *shift* pagi pukul 09.00–16.00 WIB dan *shift* sore pukul 16.00–00.00 WIB dengan durasi kerja sekitar delapan jam per hari. Sistem upah diberikan secara merata kepada pekerja laki-laki dan perempuan sesuai kesepakatan awal, tanpa tambahan upah lembur. Selain itu, peraturan kerja tidak dibuat secara tertulis, melainkan berdasarkan kesepakatan awal mengenai pembagian *shift* serta evaluasi kerja setiap akhir bulan.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan perempuan di Bundamoly *Café* yaitu dengan Siti⁹⁴ sebagai kasir, ia mengatakan bahwa saat ini di Bundamoly *café* “Biasanya kami bekerja sesuai jadwal *shift* yang sudah ditentukan oleh manajer. Kalau saya dapat *shift* sore dari jam empat sampai *café* tutup sekitar jam dua belas malam dan kebetulan saya juga kuliah di pagi hari jadi saya tidak masalah di tempatkan pada *shift* ini walaupun resikonya akan lebih besar daripada *shift* pagi meskipun dia harus pulang malam setiap hari sendirian.

Kemudian Siti juga menyampaikan bahwa pekerjaan yang ada di Bundamoly *Café* ada empat antara lain: Barista, Kasir, Koki dan *Waiterss*. Setiap pekerjaan mempunyai tugas masing-masing yaitu barista membuat minuman kopi dan non kopi bagi pelanggan Bundamoly *Café*, pekerjaan ini dilakukan oleh tenaga kerja laki-laki. Kasir menerima pesanan berupa makanan dan minuman pelanggan Bundamoly *Café*, kasir ditugaskan kepada tenaga kerja wanita, Koki membuat menu makanan sesuai pesanan pelanggan, koki diberikan kepada tenaga kerja wanita. Terakhir *waiterss* bertugas mengantarkan pesanan berupa makanan dan minuman pelanggan, pekerjaan ini diberikan kepada tenaga kerja laki-laki dan wanita.⁹⁵ Berikut penulis lampirkan tabel posisi tenaga kerja di Bundamoly *Café* sebagai berikut:

⁹⁴ Wawancara dengan Siti, Karyawan Bundamolly *Café* dilakukan hari Sabtu, tgl 15 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

⁹⁵ *Ibid.*

Tabel 3.1
Posisi Tenaga Kerja di Bundamolly Café

Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Jenis kelamin	Jadwal Shift
Kasir	2	Wanita	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB
Barista	2	Laki-laki dan Wanita	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB
Waiterss	2	Laki-laki dan Wanita	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB
Koki	1	Wanita	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB

Sumber: Hasil olahan data penelitian

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja di Bundamolly Café terdiri dari pekerja laki-laki dan perempuan dengan jumlah pekerja perempuan yang relatif lebih banyak. Pekerja perempuan umumnya ditempatkan pada bagian pelayanan seperti *waiters*, kasir, dan barista. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan memiliki peranan yang cukup besar dalam menunjang kegiatan operasional *café*, terutama pada bidang yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

Jadwal yang disediakan oleh atasan/manajer menyediakan waktu yang luas untuk menyelesaikan berbagai kegiatan pekerjaan dengan baik dan efisien dan penetapan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita merupakan pekerjaan yang dapat disanggupi, mampu dilakukan dan tidak memberatkan bagi tenaga kerja wanita.

Penulis juga melakukan penelitian pada Rumah Ulu *Café* yang berlokasi di Gampong Lamgugop Kec. Syiah Kuala. Berdasarkan wawancara dengan Naufal⁹⁶ Manajer *café*, diketahui bahwa *café* ini beroperasi setiap hari pukul 08.00–23.00 WIB, kecuali hari Jumat mulai pukul 15.00 WIB. Pekerja perempuan ditempatkan sebagai koki, kasir, dan *waiters* dengan sistem dua *shift*, yaitu *shift*

⁹⁶ Wawancara dengan Naufal, Manager *Café* Rumah Ulu dilakukan hari Minggu, Tanggal 16 Desember 2025 di Rumah Ulu, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

pagi mulai pukul 08.00 WIB dan *shift* sore mulai pukul 16.00 WIB dengan durasi kerja sekitar delapan jam per hari. Sistem upah dihitung per jam sehingga pekerja yang lembur memperoleh tambahan upah. Namun, tidak terdapat perlindungan khusus bagi pekerja perempuan setelah jam kerja dan perjanjian kerja hanya berdasarkan kesepakatan lisan.⁹⁷

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan perempuan di Rumah Ulu *Café* yang bernama Rahma⁹⁸ ia bekerja sebagai Koki. Dalam wawancara yang dilakukan. Ia mengatakan bahwa:

“Di sini biasanya ada dua shift kerja. Saya kadang dapat shift pagi dari jam delapan sampai sore, tapi kadang juga dapat shift sore sampai café tutup, kemudian selama saya bekerja disini ketika saya ada jadwal kuliah pagi maka saya akan bertukar shift menjadi shift sore kemalam dengan karyawan lain. Hal ini diperbolehkan selama tidak ada keberatan atara satu sama lain, Kami sebetulnya bekerja sesuai jadwal yang sudah diatur oleh manajer café walaupun tidak ada jadwal yang tertulis.”

Rahma juga menjelaskan bahwa pekerja perempuan di Rumah Ulu *Café* ini menempati bagian Kasir dan Koki posisi yang lain seperti Barista dan *Waiters* itu di pegang oleh laki-laki. Namun semua pekerjaan itu ter kang bisa bertukaran an jika memang memungkinkan itupun sesuai dengan kesepakatan bersama. Pembagian tugas tersebut dilakukan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan serta kebutuhan operasional *café*.

Berikut penulis lampirkan tabel posisi tenaga kerja di Rumah Ulu *Café* sebagai berikut:

Tabel 3.2
Posisi Tenaga Kerja di Rumah Ulu *Café*

Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Jenis kelamin	Jadwal Shift
Kasir	1	Wanita	09.00–16.00 dan 16.00–

⁹⁷ Wawancara dengan Rahma, Rumah Ulu *Café* dilakukan hari Minggu, tgl 16 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

⁹⁸ *Ibid.*,

			00.00 WIB
Barista	2	Laki-laki	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB
<i>Waiterss</i>	2	Laki-laki	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB
Koki	2	Wanita	09.00–16.00 dan 16.00–00.00 WIB

Sumber: Hasil olahan data penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pekerja perempuan di Rumah Ulu *Café* memiliki jumlah yang cukup dominan pada beberapa jenis pekerjaan dibandingkan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan ditempatkan pada posisi koki, kasir, dan *waiters*. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja perempuan dalam operasional *café* cukup luas dan mencakup berbagai bidang pekerjaan yang mendukung kelangsungan usaha.

Serta penulis juga melakukan penelitian pada Olenka *café* yang berlokasi di Gampong Lamgugop Kec. Syiah Kuala. Berdasarkan wawancara dengan Haris⁹⁹ selaku pemilik *café*, diketahui bahwa *café* ini beroperasi setiap hari mulai pukul 08.00–00.00 WIB dengan dua sistem *shift*, yaitu *shift* pagi mulai pukul 08.00 WIB dan *shift* sore mulai pukul 16.00 WIB dengan durasi kerja sekitar sembilan jam per hari. Pekerja perempuan ditempatkan sebagai *waiters*, barista, dan koki. Perlindungan dan pengawasan terhadap pekerja hanya diberikan selama jam operasional kerja, sedangkan setelahnya tidak lagi menjadi tanggung jawab pihak *café*. Adapun kebijakan pengawasan tidak dibuat secara tertulis, melainkan hanya melalui laporan kepada pemilik apabila terjadi kendala saat bekerja. Sistem upah diberikan secara merata kepada pekerja laki-laki dan perempuan sesuai kesepakatan awal sebelum bekerja.¹⁰⁰

⁹⁹ Wawancara dengan Haris, Owner *Café* Olenka dilakukan hari Senin, Tanggal 17 Desember 2025 di Olenka *Café*, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹⁰⁰ *Ibid.*,

Wawancara dengan salah satu karyawan di Olenka *café* yang bernama Nia¹⁰¹ yang bekerja sebagai Kasir, juga menunjukkan kondisi yang hampir sama seperti dua *café* di atas. Ia menyampaikan bahwa: “*Kalau di Olenka Café biasanya ada shift pagi dan shift sore. Saya sering bekerja sebagai kasir pada shift sore sampai malam. Kami bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, misalnya ada yang di kasir, barista, atau di dapur.*” Menurut Nia, selama bekerja di *café* tersebut para karyawan biasanya saling bekerja sama untuk melayani pelanggan dan memastikan semua pesanan dapat diproses dengan baik. Ia juga menjelaskan bahwa jika terdapat kendala selama bekerja, karyawan biasanya langsung melaporkan hal tersebut kepada manajer atau pemilik *café*.¹⁰²

Tabel 3.3
Posisi Tenaga Kerja di Olenka Café

Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Jenis kelamin	Jadwal Shift
Kasir	2	Laki-laki dan Perempuan	08.00–16.00 dan 16.00– 00.00 WIB
Barista	2	Laki-laki dan Wanita	08.00–16.00 dan 16.00- 00.00 WIB
<i>Waiterss</i>	2	Laki-laki dan Wanita	08.00–16.00 dan 16.00– 00.00 WIB
Koki	2	Wanita	08.00–16.00 dan 16.00– 00.00 WIB

Sumber: Hasil olahan data penelitian

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah pekerja perempuan di Olenka *Café* cukup banyak dan tersebar pada beberapa posisi kerja seperti *waiters*, barista, dan koki. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan memiliki peran yang aktif dalam mendukung operasional *café*, khususnya dalam pelayanan dan penyajian produk kepada pelanggan.

¹⁰¹ Wawancara dengan Nia, *Café* Olenka dilakukan hari Senin, tgl 17 Desember 2025 di *Café* Olenka, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹⁰² *Ibid.*

Dalam operasionalnya, *café-café* yang menjadi lokasi penelitian, yaitu Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café*. Melibatkan beberapa karyawan dengan pembagian tugas seperti *waiters*, kasir, barista, dan koki (juru masak). Sistem kerja yang diterapkan umumnya menggunakan dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* sore atau malam, dengan durasi kerja berkisar antara delapan hingga sembilan jam per hari. Jam operasional *café* umumnya dimulai pada pagi hari sekitar pukul 08.00 atau 09.00 WIB hingga malam hari sekitar pukul 23.00 atau 00.00 WIB.¹⁰³

Dalam pelaksanaannya, pekerja perempuan juga dilibatkan dalam berbagai posisi kerja tersebut. Namun, bentuk perlindungan atau pengawasan dari pihak *café* umumnya hanya diberikan selama jam operasional kerja berlangsung. Setelah jam kerja berakhir, tanggung jawab terhadap pekerja tidak lagi berada pada pihak *café*. Selain itu, sebagian besar *café* tidak memiliki peraturan kerja yang dibuat secara tertulis, melainkan hanya berdasarkan kesepakatan awal antara pihak manajemen dan karyawan terkait pembagian *shift* dan sistem kerja.

Adapun sistem upah yang diterapkan pada *café-café* tersebut pada umumnya diberikan secara merata kepada pekerja laki-laki maupun perempuan sesuai kesepakatan awal sebelum bekerja. Beberapa *café* menerapkan sistem upah bulanan tanpa tambahan lembur, sementara *café* lainnya menghitung upah berdasarkan jam kerja sehingga pekerja yang bekerja lebih lama dapat memperoleh tambahan upah.

Berdasarkan keterangan manajemen, pembagian *shift* dilakukan terutama untuk menjaga kelancaran operasional dan memastikan pelayanan kepada pelanggan tetap optimal. Namun, dari hasil pengamatan, sebagian pekerja yang selesai bekerja pada malam hari terlihat pulang secara mandiri tanpa fasilitas transportasi khusus dari tempat kerja. Salah seorang pekerja perempuan yang diwawancarai menyampaikan bahwa ia kerap merasa lelah setelah bekerja hingga

¹⁰³ *Ibid.*

tengah malam dan harus pulang sendiri menggunakan kendaraan pribadi. Meskipun kondisi tersebut sudah dianggap sebagai bagian dari rutinitas kerja, ia mengaku berharap adanya dukungan tambahan agar lebih merasa aman.¹⁰⁴

Hal ini serupa juga dijumpai pada beberapa *café* lain di sekitar kawasan kampus, di mana sistem kerja malam telah menjadi pola umum operasional usaha. Jadwal kerja disusun secara bergiliran, namun aspek perlindungan di luar jam operasional umumnya bergantung pada kondisi masing-masing pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *shift* malam telah menjadi realitas kerja sehari-hari bagi tenaga kerja *café*, termasuk pekerja perempuan. Secara keseluruhan, gambaran tersebut memperlihatkan bahwa *café-café* di Kec. Syiah Kuala memiliki karakteristik operasional yang menuntut fleksibilitas tenaga kerja, terutama pada malam hari. Sistem *shift* menjadi mekanisme utama untuk mengatur waktu kerja agar usaha tetap berjalan. Di sisi lain, keterlibatan pekerja perempuan pada jam malam merupakan fenomena yang nyata dan tidak dapat dipisahkan dari dinamika usaha kuliner di wilayah ini. Kondisi ini sekaligus menjadi latar penting bagi penelitian untuk menelaah lebih jauh bagaimana kebijakan manajemen *café* dalam mengatur pembagian kerja serta bagaimana perlindungan terhadap pekerja perempuan dilaksanakan dalam praktiknya.

Dengan demikian, keberadaan *café-café* di Kec. Syiah Kuala tidak hanya berperan sebagai tempat usaha kuliner dan ruang berkumpul masyarakat, tetapi juga membuka kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar, termasuk pekerja perempuan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, khususnya terkait perlindungan pekerja, sistem kerja, serta kejelasan perjanjian kerja antara pihak *café* dan karyawan.

B. Kebijakan Manajemen *Café* di Kec. Syiah Kuala Terkait Pembagian *Shift* Kerja Berdasarkan Gender

¹⁰⁴ *Ibid.*

Kebijakan manajemen dalam pembagian *shift* kerja merupakan bagian penting dari sistem pengelolaan tenaga kerja pada usaha *café*. Kebijakan tersebut tidak hanya berfungsi untuk mengatur kelancaran operasional usaha, tetapi juga menentukan bagaimana pekerja ditempatkan sesuai kebutuhan pelayanan. Di kawasan Banda Aceh, khususnya Kec. Syiah Kuala, sistem kerja *café* umumnya bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan jam kunjungan pelanggan. Oleh karena itu, pembagian waktu kerja melalui sistem *shift* menjadi pilihan yang lazim diterapkan oleh pengelola usaha.¹⁰⁵

Sistem *shift* merupakan salah satu bentuk pengaturan waktu kerja yang membagi jam operasional usaha ke dalam beberapa periode kerja sehingga kegiatan operasional dapat berlangsung secara terus-menerus tanpa mengganggu efektivitas pelayanan kepada pelanggan. Penerapan sistem *shift* dalam usaha *café* juga bertujuan untuk menjaga produktivitas pekerja serta memastikan seluruh aktivitas pelayanan, mulai dari penyediaan makanan dan minuman hingga pelayanan pelanggan, dapat berjalan secara optimal.¹⁰⁶

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa pengelola *café*, pembagian *shift* pada dasarnya disusun berdasarkan kebutuhan operasional harian, bukan secara eksplisit berdasarkan jenis kelamin. Manajemen umumnya mempertimbangkan jumlah pengunjung, beban pelayanan, serta ketersediaan tenaga kerja pada waktu tertentu. Pada jam-jam ramai, terutama sore hingga malam hari, jumlah pekerja yang dijadwalkan bertugas cenderung lebih banyak. Hal ini karena periode tersebut merupakan waktu puncak kunjungan pelanggan, khususnya dari kalangan mahasiswa dan anak muda. Pada umumnya *café* yang beroperasi di wilayah Kec. Syiah Kuala menerapkan dua sistem *shift* kerja, yaitu *shift* pagi dan *shift* sore atau malam. *Shift* pagi biasanya dimulai dari pukul 08.00 atau 09.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, sedangkan *shift* sore

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: Rajawali Pers, 2016), hlm. 189.

dimulai dari pukul 16.00 WIB hingga waktu penutupan *café* yang berkisar antara pukul 23.00 WIB hingga 00.00 WIB. Dengan sistem ini, para pekerja memiliki waktu kerja yang relatif seimbang, yaitu sekitar delapan hingga sembilan jam setiap harinya. Pengaturan waktu kerja seperti ini dianggap mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan operasional usaha dan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugasnya.¹⁰⁷

Adapun hambatan yang dihadapi dalam pengaturan sistem kerja pada *café* di Kec. Syiah Kuala salah satunya berkaitan dengan belum adanya kebijakan tertulis yang secara jelas mengatur pembagian *shift* kerja serta perlindungan terhadap pekerja perempuan. Dalam praktiknya, sebagian besar *café* hanya menerapkan kesepakatan kerja secara lisan antara pihak manajemen dan karyawan sejak awal sebelum mulai bekerja. Kondisi ini menimbulkan perbedaan antara praktik kerja di lapangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang pada dasarnya mendorong adanya perjanjian kerja yang jelas antara pemberi kerja dan pekerja.

Untuk melihat kondisi tersebut secara lebih mendalam, penelitian ini dilakukan pada beberapa *café* yang beroperasi di wilayah Kec. Syiah Kuala, yaitu di Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan *café* Olenka. Penelitian dilakukan melalui wawancara langsung dengan pihak pengelola *café* guna mengetahui kebijakan manajemen terkait pembagian *shift* kerja serta bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan selama menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Munan selaku manajer Bundamolly *Café*, diketahui bahwa *café* tersebut menerapkan sistem kerja dua *shift*, yaitu *shift* pagi yang dimulai dari pukul 09.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB dan *shift* sore yang dimulai dari pukul 16.00 WIB hingga pukul 00.00 WIB. Dalam sistem tersebut pekerja perempuan ditempatkan pada beberapa posisi seperti *waiters*,

¹⁰⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2017), hlm. 83.

kasir, barista, dan koki. Namun, terkait dengan perlindungan pekerja perempuan, Ia mengatakan: *“Bahwa dalam pembagian shift kerja di café ini tidak ada perbedaan antar gender, kemudian adapun Pengawasan dari pihak café hanya berlaku selama jam kerja saja, mulai dari café buka sampai tutup dan sejauh ini kami tidak ada membuat perlindungan tertulis dalam kertas bagi masing-masing karyawan kami, Hanya sebatas ucapan lisan saja. Setelah jam kerja selesai, itu sudah bukan lagi tanggung jawab pihak café apabila terjadi sesuatu terhadap karyawan.”*¹⁰⁸

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab pihak manajemen *café* terhadap pekerja umumnya hanya terbatas pada saat kegiatan operasional berlangsung. Di luar jam kerja, pekerja dianggap telah menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga tidak terdapat kebijakan khusus yang mengatur perlindungan bagi pekerja, termasuk pekerja perempuan yang bekerja hingga malam hari.

Kondisi yang hampir serupa juga ditemukan pada Rumah Ulu *Café*. Berdasarkan hasil wawancara dengan Naufal selaku manajer *café* tersebut, diketahui bahwa *café* ini beroperasi setiap hari mulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB, kecuali pada hari Jumat yang dibuka mulai pukul 15.00 WIB. Ia menjelaskan bahwa: *“Untuk menunjang kegiatan operasional café, pihak kami menerapkan sistem kerja dua shift dengan durasi kerja sekitar delapan jam per hari dan tidak membedakan antara laki-laki atau perempuan dalam pembagian shiftnya. Pekerja perempuan di café ini ditempatkan pada beberapa bidang pekerjaan seperti koki (juru masak), kasir, dan waiters. Untuk perlindungan khusus bagi pekerja perempuan setelah pulang kerja sebenarnya tidak ada. Biasanya karyawan pulang sendiri setelah jam kerja selesai. Kami hanya*

¹⁰⁸ Wawancara dengan Munan, Manager Bundamolly *Café* dilakukan hari Sabtu, tgl 15 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

*memastikan pekerjaan berjalan dengan baik selama jam operasional café berlangsung”.*¹⁰⁹

Keterangan tersebut menunjukkan bahwa fokus utama pihak manajemen *café* Rumah, lebih diarahkan pada kelancaran kegiatan operasional usaha selama jam kerja berlangsung. Sementara itu, aspek perlindungan bagi pekerja setelah jam kerja belum menjadi perhatian utama dalam pengelolaan tenaga kerja di *café* tersebut.

Selanjutnya pada *Olenka Café*, berdasarkan hasil wawancara dengan Haris selaku pemilik *café*, diketahui bahwa *café* ini beroperasi setiap hari mulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 00.00 WIB. Sistem kerja yang diterapkan juga menggunakan dua *shift*, yaitu *shift* pagi yang dimulai dari pukul 08.00 WIB dan *shift* sore yang dimulai dari pukul 16.00 WIB dengan durasi kerja sekitar sembilan jam per hari. Pekerja perempuan di *café* ini ditempatkan pada beberapa bidang pekerjaan seperti Kasir, *Waiters*, Barista, dan Koki yang memiliki tanggung jawab dalam melayani pelanggan serta menyediakan makanan dan minuman yang dipesan. Terkait pengawan atau perlindungan kerja bagi perempuan ia menjelaskan bahwa: “*Pengawasan terhadap karyawan hanya dilakukan selama jam kerja di café. Setelah jam kerja selesai, karyawan sudah menjadi tanggung jawab masing-masing. Jika ada kendala saat bekerja biasanya karyawan hanya melaporkannya kepada pemilik atau manajer café.*”¹¹⁰

Untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai pelaksanaan sistem kerja di *café-café* yang menjadi lokasi penelitian, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada masing-masing *café*. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui secara langsung pengalaman para

¹⁰⁹ Wawancara dengan Naufal, Manager *Café* Rumah Ulu dilakukan hari Minggu, Tanggal 16 Desember 2025 di Rumah Ulu, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹¹⁰ Wawancara dengan Haris, Owner *Café* Olenka dilakukan hari Senin, Tanggal 17 Desember 2025 di *Olenka Café*, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

pekerja perempuan dalam menjalankan tugasnya, khususnya terkait pembagian *shift* kerja dan kondisi kerja yang mereka alami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Bundamolly *Café* Siti, Ia mengatakan bahwa “*Biasanya kami bekerja sesuai jadwal shift yang sudah ditentukan oleh manajer. Kalau saya dapat shift sore dari jam empat sampai café tutup sekitar jam dua belas malam dan kebetulan saya juga kuliah di pagi hari jadi saya tidak masalah di tempatkan pada shift ini walaupun resikonya akan lebih besar daripada shift pagi. Selama bekerja kami saling membantu antar karyawan supaya pekerjaan bisa selesai dengan baik.*” Siti juga menjelaskan bahwa selama bekerja di *café* tersebut ia tidak pernah mengalami perbedaan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Menurutnya, semua karyawan bekerja secara bersama-sama sesuai dengan tugas masing-masing.¹¹¹

Hal serupa juga disampaikan oleh salah satu karyawan di Rumah Ulu *Café* yang bernama Rahma, Dalam wawancara yang dilakukan. Ia mengatakan bahwa: “*Di sini biasanya ada dua shift kerja. Saya kadang dapat shift pagi dari jam delapan sampai sore, tapi kadang juga dapat shift sore sampai café tutup, kemudian selama saya bekerja disini ketika saya ada jadwal kuliah pagi maka saya akan bertukar shift menjadi shift sore kemalam dengan karyawan lain. Hal ini diperbolehkan selama tidak ada keberatan atara satu sama lain, Kami sebetulnya bekerja sesuai jadwal yang sudah diatur oleh manajer café walaupun tidak ada jadwal yang tertulis.*”¹¹²

Rahma juga menjelaskan bahwa pekerja perempuan di *café* tersebut dapat menempati berbagai posisi pekerjaan seperti kasir, pelayan, maupun bagian dapur. Menurutnya, pembagian tugas tersebut dilakukan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan serta kebutuhan operasional *café*.

¹¹¹ Wawancara dengan Siti, Karyawan Bundamolly *Café* dilakukan hari Sabtu, tgl 15 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹¹² Wawancara dengan Rahma Karyawan Rumah Ulu *Café* dilakukan hari Senin, tgl 19 Mei 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Olenka *Café* Nia, juga menunjukkan kondisi yang hampir sama. Ia menyampaikan bahwa: “*Kalau di Olenka biasanya ada shift pagi dan shift sore. Saya sering bekerja sebagai waiters pada shift sore sampai malam. Kami bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, misalnya ada yang di kasir, barista, atau di dapur.*” Menurut Nia, selama bekerja di *café* tersebut para karyawan biasanya saling bekerja sama untuk melayani pelanggan dan memastikan semua pesanan dapat diproses dengan baik. Ia juga menjelaskan bahwa jika terdapat kendala selama bekerja, karyawan biasanya langsung melaporkan hal tersebut kepada manajer atau pemilik *café*.¹¹³

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat dipahami bahwa kebijakan pembagian *shift* kerja yang diterapkan oleh manajemen *café* pada umumnya lebih berorientasi pada kebutuhan operasional usaha, seperti menjaga stabilitas pelayanan dan menyesuaikan dengan tingkat kunjungan pelanggan. Namun demikian, dalam praktiknya terdapat faktor lain yang juga memengaruhi pelaksanaan *shift* kerja, khususnya pada *shift* malam, yaitu alasan dari sisi pekerja itu sendiri.

Selain kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen, terdapat beberapa alasan yang mendorong pekerja *café*, khususnya pekerja perempuan, untuk menjalankan *shift* malam. Berdasarkan hasil wawancara, salah satu faktor utama adalah kebutuhan ekonomi. *Shift* malam dianggap lebih memberikan peluang tambahan penghasilan karena jumlah pelanggan cenderung meningkat pada waktu tersebut, sehingga pekerja berpotensi memperoleh pendapatan tambahan, baik melalui sistem upah maupun tip dari pelanggan. Di samping itu, bagi pekerja yang berstatus sebagai mahasiswa, *shift* malam dinilai lebih fleksibel karena tidak mengganggu aktivitas perkuliahan pada siang hari.¹¹⁴

¹¹³ Wawancara dengan Nia Karyawan *Café* Olenka dilakukan hari Selasa, tgl 20 Mei 2025 di *Café* Olenka, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹¹⁴ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Pekerja di Indonesia*, Jakarta: BPS, 2022.

Selain itu, keterbatasan dalam menentukan jadwal kerja juga menjadi salah satu faktor. Pada beberapa *café*, pembagian *shift* sepenuhnya diatur oleh pihak manajemen, sehingga pekerja cenderung mengikuti jadwal yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan pekerja perempuan tetap menjalankan *shift* malam sebagai bagian dari kewajiban kerja, meskipun tidak selalu sesuai dengan tingkat kenyamanan mereka.

Dari segi kenyamanan dan keamanan, bekerja pada *shift* malam tidak sepenuhnya memberikan rasa aman bagi pekerja perempuan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian pekerja mengaku mengalami kelelahan fisik setelah bekerja hingga larut malam. Selain itu, muncul pula kekhawatiran terkait keamanan saat pulang kerja, terutama bagi pekerja yang harus pulang sendiri tanpa adanya fasilitas pendukung dari pihak *café*. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak semua pekerja perempuan merasa nyaman dalam menjalankan *shift* malam.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *shift* malam di *café* tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, tetapi juga oleh kebutuhan dan kondisi pekerja. Oleh karena itu, dalam penerapannya, sistem *shift* kerja seharusnya tidak hanya berorientasi pada kepentingan operasional usaha, tetapi juga perlu mempertimbangkan aspek kenyamanan, keamanan, serta kesejahteraan pekerja perempuan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih adil dan seimbang.

C. Penerapan Sistem *Shift* oleh Manajemen *Café* untuk Produktifitas Pekerja Untuk Menghasilkan *Profit*

Penerapan sistem kerja *shift* merupakan salah satu strategi manajerial yang lazim digunakan dalam usaha jasa, termasuk sektor kuliner seperti *café*. Sistem ini pada dasarnya dirancang untuk memastikan keberlangsungan operasional usaha dalam rentang waktu yang panjang tanpa mengorbankan kondisi fisik pekerja.¹¹⁵ Dalam konteks usaha *café*, kebutuhan pelayanan kepada pelanggan

¹¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 118.

tidak hanya terbatas pada jam kerja konvensional, melainkan berlangsung sejak pagi hingga larut malam. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja secara bergiliran menjadi kebutuhan praktis agar aktivitas usaha tetap berjalan efektif dan efisien.¹¹⁶

Di Kec. Syiah Kuala, sistem kerja *shift* berkembang seiring dengan meningkatnya jumlah *café* yang beroperasi di sekitar kawasan pendidikan dan permukiman mahasiswa. Kehadiran mahasiswa tersebut menciptakan pola konsumsi yang khas, di mana *café* menjadi ruang alternatif untuk belajar, berdiskusi, maupun bersosialisasi. Akibatnya, jam kunjungan pelanggan tidak hanya ramai pada siang hari, tetapi justru menurun. Kondisi ini berdampak langsung pada kebijakan operasional *café*. Banyak pengelola usaha memperpanjang jam buka hingga pukul 23.00 WIB atau bahkan 00.00 WIB. Beberapa *café* tertentu tetap melayani pelanggan hingga mendekati dini hari, khususnya pada akhir pekan. Dengan durasi operasional yang panjang tersebut, mustahil seluruh pekerja menjalankan tugas dalam satu waktu kerja yang sama. Apabila hal itu dipaksakan, pekerja akan mengalami kelelahan berlebihan yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Oleh sebab itu, manajemen menerapkan pembagian waktu kerja dalam bentuk *shift* agar tenaga kerja dapat bekerja secara bergantian.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian di kawasan Kec. Syiah Kuala bahwa mayoritas *café* membagi waktu kerja menjadi dua hingga tiga sesi. Umumnya, satu *shift* berlangsung sekitar delapan jam. Pembagian tersebut lazimnya terdiri atas *shift* pagi/siang, *shift* sore, dan *shift* malam. Setiap pekerja memperoleh jadwal secara rotasi sehingga memiliki kesempatan untuk beristirahat sebelum kembali bertugas. Penerapan sistem tersebut pada dasarnya tidak hanya dilatarbelakangi oleh kebutuhan umum operasional, tetapi juga memiliki alasan dan pertimbangan yang berbeda pada masing-masing *café*.

¹¹⁶ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 233

Perbedaan ini dapat dilihat dari bagaimana manajemen Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café* menetapkan sistem kerja *shift* serta pembagian tugas, termasuk yang berkaitan dengan aspek gender.¹¹⁷

Pertama, pada Bundamolly *Café*, sistem *shift* diterapkan dengan tujuan utama untuk mengoptimalkan pelayanan pada jam-jam ramai, khususnya pada sore hingga malam hari. Manajemen menyadari bahwa periode tersebut merupakan waktu dengan tingkat kunjungan pelanggan tertinggi, sehingga diperlukan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak. Dalam hal ini, pekerja perempuan lebih banyak ditempatkan pada posisi pelayanan seperti kasir, barista, dan *waiters*, karena dianggap memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta mampu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan. Sementara itu, pekerja laki-laki cenderung ditempatkan pada pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik. Dengan demikian, penetapan sistem *shift* di Bundamolly *Café* tidak hanya didasarkan pada kebutuhan operasional, tetapi juga dipengaruhi oleh pertimbangan gender dalam pembagian kerja.

Wawancara dengan pekerja perempuan di Bundamolly *Café* yaitu Siti, diketahui bahwa ia cukup sering mendapatkan jadwal *shift* malam, terutama pada akhir pekan. Ia menjelaskan bahwa kondisi *café* pada malam hari cenderung lebih ramai dibandingkan siang hari, sehingga pekerjaan menjadi lebih padat.¹¹⁸ Ia menyatakan: “*Kalau malam memang lebih ramai, apalagi kalau weekend. Kadang kami harus melayani banyak pesanan sekaligus, jadi agak kewalahan. Selesai kerja langsung pulang, kadang sudah capek sekali. Tapi karena sudah biasa, ya dijalani saja dan dari awal sebelum bekerja disini sudah dijelaskan sama manajemen bahwa sistem shift ada di pagi dan sore ke malam dan saya rasa itu tidak masalah karna sudah biasa bekerja di malam hari sebelum bekerja*

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ Wawancara dengan Siti, Karyawan Bundamolly *Café* dilakukan hari Sabtu, tgl 15 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

di café ini dan kebetulan saya mau bekerja di café ini pun karena tidak jauh dari tempat tinggal, dan sejauh ini tidak ada masalah ketika saya pulang dari bekerja meskipun sendirian”.¹¹⁹

Kedua, pada Rumah Ulu *Café*, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan perempuan di Rumah Ulu *Café* yang bernama Rahma ia mengatakan bahwa:

“Kalau shift malam memang lebih sibuk, apalagi kalau ramai. Tapi karena sudah terbiasa, jadi bisa dijalani. Ia juga mengatakan bahwa salah satu alasan ia tetap bersedia bekerja pada shift malam adalah karena adanya sistem upah per jam yang memungkinkan dirinya memperoleh pendapatan lebih besar serta jika mendapatkan shift malam dia bisa kuliah pada pagi hari. Selain itu, ia merasa lebih aman karena biasanya pulang bersama rekan kerja lain yang memiliki jadwal yang sama. Meskipun demikian, ia mengakui bahwa bekerja hingga larut malam tetap memberikan dampak kelelahan apalagi dia berkuliah di pagi cuma keadaan dia juga harus mencari pendapatan untuk perkuliahannya jadi di jalani saya dengan sepenuh hati dan lagi pun ini memang kemauan diri sendiri”.¹²⁰

Penerapan sistem *shift* pada *café* ini lebih didasarkan pada efisiensi tenaga kerja dan fleksibilitas operasional. Manajemen *café* menyesuaikan jumlah pekerja dengan kebutuhan pelayanan pada waktu tertentu, terutama pada saat terjadi peningkatan jumlah pelanggan. Dalam hal ini, sistem *shift* memungkinkan pengelolaan tenaga kerja secara lebih efisien, di mana pada jam-jam sepi jumlah pekerja dapat dikurangi sehingga biaya operasional lebih terkendali. Sebaliknya, pada jam-jam ramai, khususnya pada sore hingga malam hari, jumlah tenaga kerja ditambah untuk mempercepat pelayanan kepada pelanggan. Penyesuaian tersebut

¹¹⁹ *Ibid.*,

¹²⁰ Wawancara dengan Rahma Karyawan Rumah Ulu *Café* dilakukan hari Senin, tgl 19 Mei 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

membantu manajemen menghindari pemborosan sekaligus memaksimalkan potensi pendapatan usaha.

Dalam praktiknya, manajemen Rumah Ulu *Café* juga mengakui bahwa sebagian besar omzet harian diperoleh pada rentang waktu sore hingga malam. Oleh karena itu, fokus penempatan tenaga kerja lebih diarahkan pada periode tersebut agar pelayanan dapat berjalan optimal. Dalam konteks gender, pembagian kerja tidak terlalu kaku, meskipun tetap terdapat kecenderungan pekerja perempuan berada pada posisi pelayanan langsung seperti kasir dan *waiters*. Namun demikian, pekerja laki-laki dan perempuan pada dasarnya memiliki kesempatan yang relatif sama dalam menjalankan berbagai tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan sistem *shift* di Rumah Ulu *Café* lebih berorientasi pada efektivitas dan efisiensi kerja dibandingkan dengan pembagian peran yang secara tegas didasarkan pada gender.

Ketiga, pada Olenka *café* Wawancara dengan salah satu karyawan di Olenka *café* yang bernama Nia yang bekerja sebagai Kasir, Ia menyampaikan bahwa: *“Kalau di Olenka Café biasanya ada shift pagi dan shift sore. Saya sering bekerja sebagai kasir pada shift sore sampai malam. Kami bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, misalnya ada yang di kasir, barista, atau di dapur. Kalau sudah jadwal malam, ya harus dijalani. Biasanya memang lebih ramai, jadi lebih capek juga. Namun sejauh ini dia bekerja dan ketika pulang kerja tidak ada masalah semuanya aman Cuma kang suka was was saja di jalan karena rumah agak jauh dari tempat kerja. Tapi tidak apa-apa saya sangat menikmati pekerjaan ini karean teman teman kerjanya juga pada asik-asik”*.¹²¹

Ia juga mengungkapkan bahwa alasan utama ia tetap bekerja pada *shift* malam adalah karena kebutuhan ekonomi serta tidak adanya pilihan lain dalam

¹²¹ Wawancara dengan Nia Karyawan *Café* Olenka dilakukan hari Selasa, tgl 20 Mei 2025 di *Café* Olenka, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

menentukan jadwal kerja. Selain itu, ia merasa bahwa seiring berjalannya waktu, ia mulai terbiasa dengan ritme kerja tersebut, meskipun tetap merasakan kelelahan setelah bekerja.¹²²

Sistem *shift* diterapkan dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi lapangan. Penjadwalan kerja tidak diatur secara ketat, melainkan bergantung pada jumlah tenaga kerja yang tersedia serta tingkat keramaian pelanggan. Dalam praktiknya, pekerja perempuan juga dilibatkan dalam *shift* malam dan ditempatkan pada berbagai posisi pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pembatasan khusus berdasarkan gender dalam pembagian *shift*, meskipun kebijakan tersebut lebih didorong oleh kebutuhan operasional daripada pertimbangan perlindungan pekerja.¹²³

Selain itu, penerapan sistem *shift* di Olenka *Café* juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pekerja yang bekerja terlalu lama tanpa jeda cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan motivasi, sehingga dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Dalam usaha jasa seperti *café*, kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kondisi fisik dan psikologis pekerja, di mana sikap ramah, kecepatan dalam melayani, serta ketelitian menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pelanggan. Dengan adanya pembagian *shift*, pekerja memiliki waktu kerja yang lebih terkontrol serta kesempatan istirahat yang cukup, sehingga dapat mempertahankan performa kerja secara optimal. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap peningkatan penjualan dan profit usaha. Selain itu, penerapan sistem *shift* di Olenka *Café* juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pekerja yang bekerja terlalu lama tanpa jeda cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan motivasi, sehingga dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Dalam usaha jasa

¹²² *Ibid.*,

¹²³ Siti Musdah Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender*, (Yogyakarta: Kibar Press, 2007), hlm. 112.

seperti *café*, kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kondisi fisik dan psikologis pekerja, di mana sikap ramah, kecepatan dalam melayani, serta ketelitian menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pelanggan. Dengan adanya pembagian *shift*, pekerja memiliki waktu kerja yang lebih terkontrol serta kesempatan istirahat yang cukup, sehingga dapat mempertahankan performa kerja secara optimal. Kondisi ini secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap peningkatan penjualan dan profit usaha.¹²⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa meskipun ketiga *café* sama-sama menerapkan sistem *shift*, terdapat perbedaan dalam alasan dan pendekatan yang digunakan. Bundamolly *Café* lebih menekankan pada peningkatan profit melalui optimalisasi pelayanan, Rumah Ulu *Café* berorientasi pada efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja, sedangkan Olenka *Café* lebih menyesuaikan dengan kondisi operasional yang ada. Selain itu, aspek gender juga turut memengaruhi pembagian kerja, meskipun tidak selalu dituangkan dalam bentuk kebijakan tertulis. Dapat diketahui bahwa pekerja perempuan di ketiga *café* memiliki pengalaman yang relatif serupa dalam menjalani *shift* malam, yaitu menghadapi tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, kelelahan fisik, serta penyesuaian terhadap pola kerja yang tidak biasa. Meskipun demikian, mereka tetap menjalankan pekerjaan tersebut karena berbagai alasan, seperti kedekatan tempat tinggal, kebutuhan ekonomi, lingkungan kerja, serta kebiasaan yang terbentuk seiring waktu.

Perbedaan pendekatan tersebut tercermin dalam praktik penyusunan jadwal kerja di masing-masing *café*. Hasil wawancara dengan beberapa pengelola *café*, yaitu di Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café*, menunjukkan bahwa penyusunan jadwal *shift* umumnya dilakukan secara fleksibel berdasarkan kebutuhan harian. Manajer atau supervisor menyusun daftar kerja dengan

¹²⁴ *Ibid.*

mempertimbangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia, perkiraan jumlah kunjungan pelanggan, serta pembagian tugas pada setiap posisi. Posisi pelayanan langsung seperti kasir, pelayan, dan barista biasanya diprioritaskan pada *shift* malam karena tingginya intensitas transaksi, sedangkan pada pagi hari jumlah pekerja yang bertugas relatif lebih sedikit karena jumlah pelanggan cenderung lebih rendah.¹²⁵

Sebagai gambaran empiris, pembagian *shift* pada *café* di kawasan kampus umumnya dilakukan dalam dua sesi, yaitu pukul 09.00–16.00 WIB dan 16.00–00.00 WIB, dengan durasi kerja sekitar delapan jam secara bergantian. Periode sore hingga malam menjadi waktu paling produktif karena meningkatnya jumlah pelanggan, sehingga sebagian besar tenaga kerja difokuskan pada jam tersebut untuk meningkatkan penjualan dan menjaga stabilitas keuntungan. Sistem ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja melalui *shift* merupakan strategi efektif dalam mendukung kelancaran operasional usaha.

Penerapan sistem *shift* tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga menimbulkan konsekuensi bagi pekerja. Bekerja pada malam hari menyebabkan pergeseran waktu istirahat, kelelahan fisik, serta tekanan kerja yang lebih tinggi, terutama pada jam-jam ramai. Kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan dan menimbulkan kelelahan berkepanjangan, terlebih jika jumlah tenaga kerja tidak mencukupi sehingga beban kerja menjadi lebih berat dan berpotensi menimbulkan stres serta kejenuhan kerja.

Secara keseluruhan, sistem *shift* memang terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan profit usaha, namun keberhasilannya sangat bergantung pada kondisi pekerja. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja, tetapi juga oleh terpenuhinya aspek keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan pekerja. Dalam konteks pekerja perempuan, hal ini menjadi semakin penting karena mereka memiliki kerentanan yang lebih besar, terutama saat bekerja pada *shift*

¹²⁵ *Ibid.*

malam yang berkaitan dengan faktor keamanan, kelelahan fisik, serta tekanan sosial. Oleh karena itu, penerapan sistem *shift* perlu diimbangi dengan kebijakan perlindungan yang memadai agar pekerja perempuan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Sistem kerja yang diterapkan tidak hanya efisien dari sisi ekonomi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi seluruh pekerja, khususnya perempuan.¹²⁶

D. Perspektif *Maqāsid Al-Syari'ah* terhadap Sistem Penetapan *Shift* Pekerja Perempuan di *Café* Dalam Kec. Syiah Kuala

Sistem penetapan *shift* kerja pada *café* di Kec. Syiah Kuala merupakan bagian dari kebijakan manajemen dalam mengatur operasional usaha agar tetap berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian pada beberapa *café*, seperti Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café*, diketahui bahwa sistem kerja yang diterapkan umumnya menggunakan dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* sore atau malam. *Shift* pagi dimulai sekitar pukul 08.00 atau 09.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, sedangkan *shift* sore atau malam berlangsung dari pukul 16.00 WIB hingga waktu penutupan *café*, yaitu sekitar pukul 23.00 WIB hingga 00.00 WIB. Dalam sistem ini, pekerja memiliki durasi kerja rata-rata delapan hingga sembilan jam per hari.¹²⁷

Dalam praktiknya, pekerja perempuan tidak hanya ditempatkan pada *shift* pagi, tetapi juga dilibatkan dalam *shift* malam. Pembagian *shift* tersebut pada umumnya tidak dibedakan berdasarkan gender, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan operasional *café*, seperti jumlah pengunjung dan tingkat keramaian. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penetapan *shift* lebih berorientasi pada efisiensi kerja dan kelancaran pelayanan kepada pelanggan.¹²⁸

¹²⁶ Tarwaka, *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, (Surakarta: Harapan Press, 2015), hlm. 89.

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: Andi, 2019), hlm. 102.

Berdasarkan uraian tersebut, sistem penetapan *shift* pekerja perempuan di *café* dalam Kec. Syiah Kuala perlu dianalisis secara khusus dalam perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, guna menilai sejauh mana kebijakan pembagian *shift* kerja, khususnya *shift* malam, telah mencerminkan prinsip kemaslahatan serta perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagaimana yang dikehendaki dalam hukum Islam.

Dalam perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, setiap kebijakan yang berkaitan dengan kehidupan manusia harus berorientasi pada terwujudnya kemaslahatan dan pencegahan terhadap kemudharatan. Konsep ini menekankan perlindungan terhadap lima unsur pokok, yaitu agama (*ḥifẓ al-dīn*), jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), akal (*ḥifẓ al-'aql*), keturunan (*ḥifẓ al-nasl*), dan harta (*ḥifẓ al-māl*). Oleh karena itu, sistem penetapan *shift* kerja bagi pekerja perempuan perlu dianalisis berdasarkan sejauh mana ia mampu menjaga dan melindungi aspek-aspek tersebut.¹²⁹

Pertama, dalam aspek perlindungan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), sistem kerja *shift* malam yang melibatkan pekerja perempuan tanpa adanya jaminan keamanan yang memadai menunjukkan bahwa perlindungan terhadap keselamatan belum sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian pekerja perempuan yang menyelesaikan tugas pada malam hari harus pulang secara mandiri tanpa fasilitas transportasi atau pengamanan dari pihak *café*. Kondisi ini berpotensi menimbulkan risiko terhadap keselamatan pekerja. Dalam ajaran Islam, menjaga keselamatan jiwa merupakan prinsip yang sangat utama, sebagaimana Rasulullah Saw bersabda dalam hadistnya yang diriwayatkan oleh Imām Ibn Mājah (no. 2340), Imām Aḥmad, ad-Dāraqutnī, dan Imām Mālik dalam *al-Muwatta'* (mursalan), dari Abū Sa'īd al-Khudrī ra., dengan status *ḥasan* menurut mayoritas ulama seperti an-Nawawī dan Ibnu Rajab, yaitu:

¹²⁹ *Ibid.*

Artinya: “Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh membahayakan orang lain.”¹³⁰

Kedua, dalam aspek perlindungan kehormatan (*hifz al-'ird*), keterlibatan pekerja perempuan dalam *shift* malam juga memiliki potensi risiko sosial. Lingkungan kerja pada malam hari yang relatif lebih sepi dan terbatas pengawasan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya gangguan atau perlakuan yang tidak pantas dari pihak luar, seperti pelanggan. Berdasarkan temuan penelitian, sebagian besar *café* belum memiliki kebijakan tertulis yang secara khusus mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan dari risiko tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa aspek perlindungan kehormatan belum sepenuhnya menjadi perhatian dalam sistem penetapan *shift* kerja.

Ketiga, dalam aspek perlindungan keturunan (*hifz al-nasl*), jam kerja yang berlangsung hingga larut malam dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan sosial pekerja perempuan. Waktu istirahat yang terbatas serta berkurangnya interaksi dengan keluarga berpotensi memengaruhi peran sosial perempuan dalam kehidupan keluarga. Oleh karena itu, sistem kerja yang tidak mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dinilai belum sepenuhnya mencerminkan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*.

Keempat, dalam aspek perlindungan harta (*hifz al-māl*), sistem upah yang diterapkan pada *café-café* tersebut pada umumnya telah memberikan kesetaraan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Namun demikian, pada beberapa *café* tidak ditemukan adanya tambahan upah lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal, khususnya pada *shift* malam. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan dalam pemberian upah belum sepenuhnya terpenuhi.¹³¹

¹³⁰ *Ibid.*

¹³¹ *Ibid.*

Selain itu, dalam praktiknya, sistem kerja pada *café-café* tersebut masih bersifat informal, di mana perjanjian kerja umumnya tidak dibuat secara tertulis, melainkan hanya berdasarkan kesepakatan lisan. Kondisi ini menyebabkan perlindungan terhadap pekerja perempuan belum memiliki dasar hukum yang kuat dan cenderung bergantung pada kebijakan masing-masing pengelola *café*.¹³²

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa sistem penetapan *shift* pekerja perempuan pada *café* di Kec. Syiah Kuala masih lebih berorientasi pada kebutuhan operasional usaha dibandingkan pada prinsip perlindungan pekerja. Meskipun sistem ini mampu menjaga kelancaran operasional *café*, namun dari perspektif *maqāṣid al-syarī'ah* masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya terpenuhi, khususnya dalam perlindungan jiwa, kehormatan, dan kesejahteraan pekerja perempuan.

Dengan demikian, dalam perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, sistem penetapan *shift* pekerja perempuan di *café* dalam Kecamatan Syiah Kuala belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kemaslahatan. Oleh karena itu, diperlukan adanya kebijakan yang lebih komprehensif, seperti penyediaan jaminan keamanan bagi pekerja *shift* malam, pengaturan jam kerja yang lebih proporsional, serta penyusunan perjanjian kerja secara tertulis, agar sistem kerja yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga selaras dengan nilai keadilan, perlindungan, dan kemanusiaan dalam Islam.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sistem penetapan *shift* kerja pada *café* di Kec. Syiah Kuala pada umumnya disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional usaha. Pembagian waktu kerja biasanya dibagi menjadi dua *shift*, yakni *shift* pagi dan *shift* sore atau malam, dengan durasi kerja berkisar antara delapan hingga sembilan jam per hari. Meskipun secara formal tidak terdapat perbedaan perlakuan antara pekerja laki-

laki dan perempuan dalam pembagian *shift*, dalam praktiknya masih ditemukan kondisi yang menunjukkan belum optimalnya perlindungan terhadap pekerja perempuan, terutama pada *shift* malam.

Hasil wawancara dengan Munan selaku manajer Bundamolly *Café* menunjukkan bahwa sistem kerja di *café* tersebut dibagi menjadi dua *shift*, yaitu *shift* pagi pukul 09.00 WIB hingga 16.00 WIB dan *shift* sore pukul 16.00 WIB hingga 00.00 WIB. Ia menyampaikan bahwa pekerja perempuan tetap dijadwalkan pada *shift* malam tanpa adanya fasilitas perlindungan tambahan setelah jam kerja berakhir.¹³³ Hal serupa juga ditemukan di *Café* Rumah Ulu Lamgugob, di mana berdasarkan keterangan Naufal selaku manajer, pekerja perempuan turut bekerja pada *shift* malam tanpa adanya fasilitas khusus seperti transportasi atau pengawasan setelah jam kerja.¹³⁴ Sementara itu, di *Café* Olenka, Haris selaku pemilik menyatakan bahwa sistem kerja juga dibagi dalam dua *shift* dengan durasi kerja hingga sembilan jam, dan bentuk perlindungan terhadap pekerja hanya diberikan selama jam operasional berlangsung.¹³⁵

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa sistem penetapan *shift* kerja masih lebih berorientasi pada kepentingan operasional usaha dibandingkan dengan aspek perlindungan pekerja perempuan. Dalam perspektif *maqāsid al-syarī'ah*, hal ini perlu dianalisis dengan merujuk pada tujuan-tujuan utama syariat, khususnya *hifz al-nafs*, *hifz al-'ird*, dan *hifz al-nasl*.

Ditinjau dari aspek *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa), penempatan pekerja perempuan pada *shift* malam tanpa jaminan keamanan tambahan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap keselamatan belum sepenuhnya terpenuhi.

¹³³ Wawancara dengan Munan, Manager Bundamolly *Café* dilakukan hari Sabtu, tgl 15 Desember 2025 di Bundamolly *Café*, Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹³⁴ Wawancara dengan Naufal, Manager *Café* Rumah Ulu dilakukan hari Minggu, Tanggal 16 Desember 2025 di Rumah Ulu, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

¹³⁵ Wawancara dengan Haris, Owner *Café* Olenka dilakukan hari Senin, Tanggal 17 Desember 2025 di Olenka *Café*, Lamgugop Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh.

Berdasarkan temuan di lapangan, pekerja perempuan harus pulang secara mandiri pada malam hari, yang berpotensi menimbulkan risiko keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang diterapkan belum sepenuhnya selaras dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah* yang mengutamakan perlindungan jiwa.¹³⁶

Selanjutnya, dari aspek *hifz al-'ird* (perlindungan kehormatan), kondisi kerja pada *shift* malam juga berpotensi memengaruhi keamanan sosial pekerja perempuan. Ketiadaan kebijakan khusus yang mengatur perlindungan dari potensi gangguan atau pelecehan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap kehormatan belum menjadi perhatian utama. Padahal, dalam ajaran Islam, menjaga kehormatan merupakan aspek penting yang harus dijamin dalam setiap aktivitas, termasuk dalam hubungan kerja.¹³⁷



¹³⁶ A. Djazuli, *Fiqh Siyasaḥ: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syariah*, Jakarta: Kencana, 2003.

¹³⁷ *Ibid.*,

BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai penerapan sistem kerja *shift* terhadap pekerja perempuan pada *café* di Kec. Syiah Kuala, yaitu Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café*, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan pada Bundamolly *Café*, Rumah Ulu *Café*, dan Olenka *Café* dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional usaha. Ketiga *café* menerapkan sistem kerja dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* sore hingga malam, dengan durasi kerja sekitar 8–9 jam per hari. Pekerja perempuan tetap dilibatkan dalam *shift* malam dan ditempatkan pada berbagai posisi, seperti kasir, barista, waiters, dan koki. Dari segi pembagian tugas dan sistem upah, tidak terdapat perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Namun, perlindungan yang diberikan oleh pihak *café* masih terbatas pada saat jam operasional berlangsung dan belum didukung oleh kebijakan tertulis yang secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan.
2. Pelaksanaan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan menunjukkan bahwa sistem tersebut efektif dalam mendukung kelancaran operasional serta meningkatkan produktivitas dan keuntungan usaha, terutama pada jam-jam ramai pada sore hingga malam hari. Pekerja perempuan tetap bersedia menjalankan *shift* malam karena faktor kebutuhan ekonomi, fleksibilitas waktu, lokasi tempat tinggal yang relatif dekat, tersedianya sarana transportasi, serta penyesuaian terhadap jadwal yang telah ditetapkan oleh manajemen. Meskipun demikian, sebagian pekerja perempuan mengaku mengalami kelelahan fisik dan merasa kurang aman

ketika harus pulang pada malam hari tanpa adanya fasilitas pendukung dari pihak *café*.

3. Perspektif *maqāsid al-syarī'ah* terhadap penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan menunjukkan bahwa kebijakan tersebut pada dasarnya diperbolehkan selama membawa kemaslahatan dan tidak menimbulkan mudarat. Dari aspek *ḥifẓ al-māl*, kebijakan ini memberikan manfaat ekonomi bagi pekerja dan mendukung keberlangsungan usaha *café*. Akan tetapi, dari aspek *ḥifẓ al-nafs*, *ḥifẓ al-'ird*, dan *ḥifẓ al-nasl*, pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal karena perlindungan terhadap keselamatan, kehormatan, dan kondisi pekerja perempuan masih terbatas. Dengan demikian, penetapan kebijakan *shift* malam bagi pekerja perempuan di *café* Kec. Syiah Kuala dapat dinilai mubah, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya sejalan dengan tujuan *maqāsid al-syarī'ah* dalam mewujudkan kemaslahatan secara menyeluruh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak manajemen *café*, disarankan agar tetap mempertahankan sistem kerja *shift* karena sudah membantu kelancaran operasional dan peningkatan pendapatan. Namun, perlu juga memperhatikan kondisi pekerja, terutama perempuan yang bekerja pada *shift* malam, agar tidak mengalami kelelahan berlebihan.
2. Kepada pengelola *café*, diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap keamanan pekerja yang pulang malam, misalnya dengan memastikan pekerja pulang bersama atau memberikan toleransi tertentu sesuai kondisi di lapangan.
3. Dalam pembagian *shift*, sebaiknya manajemen mempertimbangkan kondisi pekerja, seperti jarak tempat tinggal dan ketersediaan transportasi, agar pekerja lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya.

4. Kepada pekerja perempuan, disarankan untuk tetap menjaga kesehatan dan keselamatan selama bekerja, terutama pada *shift* malam, serta lebih berhati-hati saat pulang kerja.
5. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas dan pembahasan yang lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: PT Ichtiar Baru van Hoeve, 1997.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Jakarta: Bulan Bintang, 1972.
- Abū ‘Abdullāh Muḥammad bin Aḥmad al-Qurṭubī, *Al-Jāmi‘ li Ahkām al-Qur’ān*, Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 2006.
- Abū Ishāq al-Syātibī, *Al-Muwāfaqāt fī Ushūl al-Syarī‘ah*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2015.
- Ahmad Rofiq, *Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Ahmad Sarwat, *Maqashid Syariah*, Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2019.
- Arianto, Bambang & Rani, S. M., *Teknik Wawancara dalam Metoda Penelitian Kualitatif*, Serang: Borneo Novelty Publishing, 2024.
- Badan Pusat Statistik Kota Banda Aceh, *Kecamatan Syiah Kuala dalam Angka 2023*, Banda Aceh: BPS, 2023.
- Desrinelti, Maghfirah Afifah, dan Nurhizrah Gistituati, “Kebijakan Publik: Konsep Pelaksanaan,” *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, Vol. 6, No. 1, 2021.
- Dede Sutisna, dkk., *Panorama Maqasid Syariah*, Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: Andi, 2019.
- Fithrotun Nisa’, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Skripsi, Semarang: UNISSULA, 2022.
- Hasil wawancara dengan Munan (Manager Bundamolly Café), Banda Aceh, 15 Desember 2025.

- Hasil wawancara dengan Haris (Owner Café Olenka), Banda Aceh, 16 Desember 2025.
- Hasil wawancara dengan Naufal (Manager Café Rumah Ulu), Banda Aceh, 17 Desember 2025.
- Hasil wawancara dengan Siti, pekerja perempuan di Bundamolly Café, Banda Aceh, 2025.
- Hasil wawancara dengan Nia, pekerja perempuan di Olenka Café, Banda Aceh, 2024.
- Hasil wawancara dengan Rahma, pekerja perempuan di Rumah Ulu Café, Banda Aceh, 2024.
- Ismā'īl bin 'Umar Ibn Katsīr, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azīm*, Beirut: Dār al-Fikr, 1999.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2016.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Kemnaker RI, 2018.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Perempuan*, Jakarta: Kemnaker RI, 2020.
- Khalid Ramadhan Hasan, *Mu'jam Ushul Fiqh*, al-Raudhah, 1998.
- KBBI.web.id, “Arti kata Kebijakan,” <https://kbbi.id/kebijakan>, diakses 22 Mei 2025.
- KBBI.web.id, “Arti kata Penetapan,” <https://kbbi.web.id/tetap>, diakses 22 Mei 2025.
- Laila Nurjanah, “Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Perspektif Maqāṣid al-Syarī'ah,” *Jurnal Hukum Keluarga dan Islam*, 2022.
- M. Atho Mudzhar, *Pendekatan Studi Islam dalam Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2017.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Muhammad al-Tahir Ibn ‘Ashur, *Maqashid Syari’ah sebagai Filosofi Hukum Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Oxford University Press, “Café,” <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>, diakses 31 Mei 2025.
- Putri, R. A., & Santoso, B., “Shift Kerja Malam dan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia,” *Indonesia Journal of Law*, Vol. 5, No. 1, 2022.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2017.
- Sri Wahyuni, *Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020.
- Suma’mur P.K., *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Sagung Seto, 2014.
- Tarwaka, *Ergonomi Industri*, Surakarta: Harapan Press, 2015.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Wahbah az-Zuhaili, *Ushul Fiqh al-Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Yasser Auda, *Maqāṣid al-Syarī’ah as Philosophy of Islamic Law*, Bandung: Mizan, 2015.
- Yudian Wahyudi, *Maqāṣid Syariah dalam Pergumulan Politik*, Yogyakarta: Nawesea Press, 2014.

LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : 2362 /Un.08/FSH.I/PP.00.9/05/2025

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Cafe di kec. Syi'ah Kuala

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220102135

Nama : USI HADIATUN FITRI

Program Studi/Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Alamat : Jln kedai runding paya dapur kampung sapik Mangis SAPIK

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***PENETAPAN KEBIJAKAN SHIFT MALAM UNTUK PEKERJA PEREMPUAN DI CAFE DALAM WILAYAH KEC. SYIAH KUALA MENURUT MAQ?ID AL-SYARI'AH***

Banda Aceh, 15 Mei 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan




Hasnul Arifin Melayu, M.A.

NIP. 197111251997031002

Berlaku sampai : 07 Juni 2025

Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**
Nomor: 4545/Un.08/FSH/PP.00.9/09/2025

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

Menimbang :

- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KCU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KCU Tugas Akhir tersebut;
- Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KCU Tugas Akhir.
- Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat :

- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
- Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG Bimbingan Tugas Akhir

KESATU : Menunjuk Saudara (i):

a. Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag	Sebagai Pembimbing I
b. Hajarul Akbar, M. Ag.	Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KCU Skripsi Mahasiswa (i):

Nama : Usi Hadiatun Fitri
NIM : 220102135
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Penetapan Kebijakan Shift Malam Untuk Pekerja Perempuan di Cafe dalam Wilayah Kec. Syiah Kuala Menurut Maqasid Al-Syariah


KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;


KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 24 September 2025
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,



KAMARUZZAMAN



Tembusan:

- Rektor UIN Ar-Raniry;
- Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
- Mahasiswa yang bersangkutan;
- Arsip.

Lampiran 3 Protokol Wawancara I**PROTOKOL WAWANCARA**

Judul Skripsi : Penetapan kebijakan shift malam untuk pekerja perempuan di Café Wilayah Kec. Syaiah Kuala Menurut *Maqāsid Al-Syari'ah*

Waktu Wawancara : 09.00 – 11.00 WIB

Hari/Tanggal : Senin/08 September 2025

Tempat : Bundamoly Café, Rumah Ulu Café, dan Café Olenka

Orang yang diwawancarai : Owner/Manajer Cafe

No	Daftar Pertanyaan Wawancara
1	Bagaimana kebijakan café Bapak/Ibu dalam menetapkan shift malam bagi pekerja perempuan? Apakah ada perbedaan dengan pekerja perempuan?
2	Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa lingkungan kerja di café tetap aman? Apakah Bapak/Ibu melihat adanya tantangan atau hambatan dalam menerapkan kebijakan yang adil dan setara bagi pekerja perempuan di café, terutama terkait shift malam?
3	Apakah ada aturan khusus yang mengatur tentang jam pulang pekerja perempuan, terutama jika mereka bekerja melewati jam operasional?
4	Bagaimana Bapak/ Ibu memastikan bahwa sistem upah yang diterapkan sudah adil dan sesuai dengan beban kerja shift malam?
5	Apakah selama ini pernah ditemukan pelanggaran peraturan oleh pekerja terkait pelaksanaan kerja malam? Bagaimana cara menyelesaikannya?
6	Apakah dalam perjanjian kerja tersedia ketentuan yang memungkinkan penyesuaian jadwal kerja malam berdasarkan kondisi tertentu?
7	Apakah terdapat pertimbangan khusus dari pihak manajemen dalam menempatkan pekerja perempuan pada shift malam, misalnya terkait keamanan atau kenyamanan kerja?
8	Bagaimana bentuk perlindungan café terhadap pekerja perempuan di waktu bekerja dan pulang setelah shift malam?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Penetapan kebijakan shift malam untuk pekerja perempuan di Café Wilayah Kec. Syaiah Kuala Menurut *Maqāṣid Al-Syari'ah*

Waktu Wawancara : 16.00 – 18.00 WIB

Hari/Tanggal : Senin/08 September 2025

Tempat : Bundamoly Café, Rumah Ulu Café, dan Café Olenka

Orang yang diwawancarai : Karyawan perempuan di masing – masing Café

No	Daftar Pertanyaan Wawancara
1	Bagaimana sitem pembagian shift kerja di café tempat anda bekerja?
2	Apakah anda pernah bekerja pada shift malam, dan bagaimana pengalaman anda selama bekerja pada waktu tersebut?
3	Apakah sudah adil pembagian shift kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan?
4	Bagaiman kondisi keamanan yang anda rasakan saat bekerja, khususnya pada shift malam?
5	Apakah pihak café memberikan fasilitas atau perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang pulang malam?
6	Bagaimana cara anda pulang setelah bekerja pada shift malam, dan apakah hal tersebut menimbulkan kekhawatiran?
7	Apakah terdapat perbedaan upah atau tambahan insentif bagi pekerja yang bekerja pada shift malam atau lembur?
8	Apakah anda memiliki perjanjian kerja tertulis dengan pihak café, atau hanya berdasarkan kesepakatan lisan?

Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Nia Karyawan *Café Olenka*



Wawancara dengan Haris Owner *Olenka café*



Wawancara dengan Naufal Manajer Rumah Ulu *Café*



Wawancara dengan Owner Bundamoly *Café*



Wawancara dengan Karyawan Bundamoly *Cafe*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Usi Hadiatun Fitri
 Tempat, Tanggal Lahir : Desa Sapik, 26- November 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kebangsaan / Suku : Indonesia / Aceh
 Status Perkawinan : Belum Kawin
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Desa Sapik

Nama Orang Tua

Ayah : Ranisman
 Ibu : Misdawati

Jenjang Pendidikan

Tahun 2010-2016 : SD Negeri 1 Kluet Timur
 Tahun 2016-2019 : SMP Negeri 1 Kluet Timur
 Tahun 2019-2022 : MAN 4 Aceh Selatan

Banda Aceh, 026

Penulis

Usi Hadiatun Fitri