

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA  
COFFEE SHOP DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH  
DALAM PERSPEKTIF AKAD IJÁRAH ‘ALA AL-‘AMÁL  
(Suatu Penelitian di *Coffee Shop* Kecamatan Syiah Kuala)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**SILMI HABIBIE**  
**NIM. 170102053**

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

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
2022 M / 1444 H**

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA  
COFFEE SHOP DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH  
DALAM PERSPEKTIF AKAD IJĀRAH 'ALA AL-'AMĀL**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

**SILMI HABIBIE**  
**NIM. 170102053**

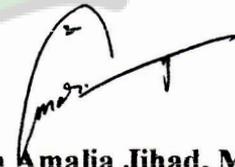
**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syariah**

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I, **AR-RANIRY** Pembimbing II,



**Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197204261997031002



**Azka Amalia Jihad, M.E.I**  
NIP. 199102172018032001

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA  
COFFEE SHOP DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH  
DALAM PERSPEKTIF AKAD IJÁRAH 'ALA AL-'AMÁL  
(Suatu Penelitian di *Coffee Shop* Kecamatan Syiah Kuala)**

**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 Syariah

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 28 Desember 2022  
04 Jumadil Akhir 1444  
Di Darussalam, Banda Aceh

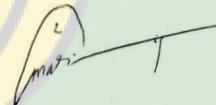
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,



**Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197204261997031002

Sekretaris,



**Azka Amalia Jihad, M.E.I**  
NIP. 199102172018032001

Penguji I,

**Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag**  
NIP. 197011091997031001

Penguji II,

**Riza Afriani Mustaqim, M.H**  
NIP. 199310142019031013

Mengetahui,

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



**Dr. Kamaruzzaman, M. Sh**  
NIP. 197809172009121006





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silmi Habibie  
NIM : 170102053  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;**
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;**
- 5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.**

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik 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, 28 Desember 2022

Yang menyatakan,

  
Silmi Habibie

## ABSTRAK

Nama : Silmi Habibie  
NIM : 170102053  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada *Coffee Shop* di Wilayah Kota Banda Aceh dalam Perspektif Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl*  
Tanggal Sidang : 28 Desember 2022  
Tebal Skripsi : 73 Halaman  
Pembimbing I : Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag  
Pembimbing II : Azka Amalia Jihad, M.E.I  
Kata Kunci : Perlindungan, Tenaga Kerja Wanita, *Ijârah 'ala al-'amâl*

Tenaga kerja merupakan seorang yang berusaha untuk bekerja guna menghidupi kebutuhan mereka ataupun meningkatkan karir mereka dengan mengandalkan kemampuan dan keahlian (*softskills*) sehingga dapat mendapatkan penghasilan (*income*). Pada kajian ini penulis lebih fokus mengkaji tenaga kerja wanita dikarenakan telah banyak pemberi kerja yang mempekerjakan mereka tanpa mengetahui bagaimana perlindungannya. Sebelumnya, penulis menemukan kekurangan akan perlindungan yang belum dibeirkan kepada tenaga kerja wanita di *coffee shop* di wilayah kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Oleh karena itu penulis mengkaji perlindungan tenaga kerja wanita di *coffee shop* dalam perspektif *ijârah 'ala al-'amâl*. Permasalahan yang dikaji, *Pertama*, bagaimana bentuk penetapan jadwal kerja yang kondusif bagi tenaga kerja wanita yang ditetapkan oleh *coffee shop*. *Kedua*, bagaimana upaya manajemen *coffee shop* untuk memproteksi tenaga kerja wanita di jam kerja dan setelah jam kerja. *Ketiga*, bagaimana perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sumber data diperoleh dengan *library research* dan *field research*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jadwal yang kondusif bagi tenaga kerja wanita di *coffee shop* dilihat dari jadwal kerja yang ditetapkan dan penetapan pekerjaan bagi tenaga kerja wanita. Terdapat upaya manajemen di *coffee shop* untuk memproteksi tenaga kerja wanitanya baik di jam kerja dan setelah jam kerja. Dari paparan diatas dapat disimpulkan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah kota Banda Aceh ditinjau berdasarkan perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja wanita tersebut ada dan telah diberikan oleh pihak manajemen/atasan *coffee shop* kepada tenaga kerja wanita sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tenaga kerja wanita selama mereka masih bekerja sesuai kesepakatan yang telah disepakati bersama, walaupun perlindungan ini tidak dijelaskan secara langsung dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl*.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt. Yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad Saw. beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah membimbing kita ke alam yang penuh ilmu pengetahuan ini. Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada *Coffee Shop* di Wilayah Kota Banda Aceh dalam Perspektif Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl* (Suatu Penelitian di *Coffee Shop* Kecamatan Syiah Kuala)”**.

Penulisan skripsi bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam Banda Aceh.

Dalam proses penulisan skripsi banyak pihak yang memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag. Selaku pembimbing I dan Ibu Azka Amalia Jihad, M.H selaku pembimbing II, yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan yang terbaik, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Semoga Allah juga selalu memudahkan segala urusan dan memudahkan rezeki pembimbing penulis.
2. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.Sh. Dekan Fakultas Syariah, Bapak Hasnul Arifin Melayu, MA. Wakil Dekan I, Dr. Soraya Devy, M.Ag.

Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Ali, M.Ag. Wakil Dekan III yang telah membimbing kami mahasiswa/i di Fakultas Syariah dan Hukum.

3. Ayahanda Muhammad Teguh Subhakti dan Ibunda Cut Arfan selaku orang tua tercinta penulis yang telah menyayangi memberikan kasih sayang, dan pendidikan sepenuh hati, serta Kakak Dara Ratu Syahdu dan Adik Nabilah Salsabila, Om Imran (Awa), Om Veri dan Almarhum Om Pon dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat, motivasi dan senantiasa mendoakan perjuangan selama ini.
4. Narasumber *Coffee Shop* yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai dan memberikan data untuk penelitian ini.
5. Sahabat seperjuangan yang setia, Pandu H, Alma'arif, M. Aniel, Saidil, Hafiz, Juhri, Setia, dan seluruh teman-teman HES 17 Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah Swt.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran para pihak agar penulis dapat memperbaiki kekurangan yang ada di skripsi ini. Akhir kata semoga Allah SWT. Membalas kebaikan para pihak, sert memberikan nikmat dan keberkahan dunia akhirat kepada kita semua. *Aamin Yaa Rabbal 'Alamin.*

Banda Aceh, 28 Desember 2022

Silmi Habibie

# TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

## 1. Konsonan

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

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Ša</i>	<i>š</i>	es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ḥa</i>	<i>ḥ</i>	ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>Kha</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Žal</i>	<i>Ž</i>	Zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	es dan ye

ص	<i>Ṣad</i>	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Ḍad</i>	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	<i>Ṭa</i>	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Ẓa</i>	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>‘ain</i>	‘	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Ki
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Wau</i>	W	We
ه	<i>Ha</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apsotrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
-------	------	-------------

َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dhammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

### 3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
َ / ا ي	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	Ā
ِ ي	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
ُ ي	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

#### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasinya untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah*(ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah*(ة) itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul*

*Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Talḥah*

## 5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

رَبَّنَا                      -*rabbānā*

نَزَّلَ                        -*nazzala*

الْبِرِّ                        -*al-birr*

الْحَجِّ                      -*al-hajj*

نُعَمَّ                        -*nu' 'ima*

## 6. Kata Sandang

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

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

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

- b. 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:

الرَّجُلُ *-ar-rajulu*

السَّيِّدَةُ *-as-sayyidatu*

الشَّمْسُ *-asy-syamsu*

القَلَمُ *-al-qalamu*

البَدِيعُ *-al-badī'u*

الْحَلَالُ *-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*

التَّوْءُ *-an-nau'*

إِنَّ -inna

أُمِرْتُ -umirtu

أَكَلَ -akala

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf 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:

وَإِنَّا لِلَّهِ هُوَ خَيْرُ الرَّزَاقِينَ -*Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn*

-*Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn*

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ -*Fa auf al-kaila wa al-mīzān*

-*Fa auful-kaila wal- mīzān*

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ -*Ibrāhīm al-Khalīl*

-*Ibrāhīm al-Khalīl*

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا -*Bismillāhi majrahā wa mursāh*

وَ لِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ -*Wa lillāhi 'ala an-nāsi ḥijju al-baiti*

مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

-*man istatā'a ilahi 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*

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِنَاسِ

-*Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi*

لِلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكَةٌ

-*lallaẓī bibakkata mubārakatan*

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

-*Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fih alQur''ānu*

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ 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 rabbil '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:

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

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -*Lillāhi al-amru jamīan*

وَأَلَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -*Wallāhu 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 transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Posisi Tenaga Kerja di *Coffee Shop* .....51



## DAFTAR LAMPIRAN

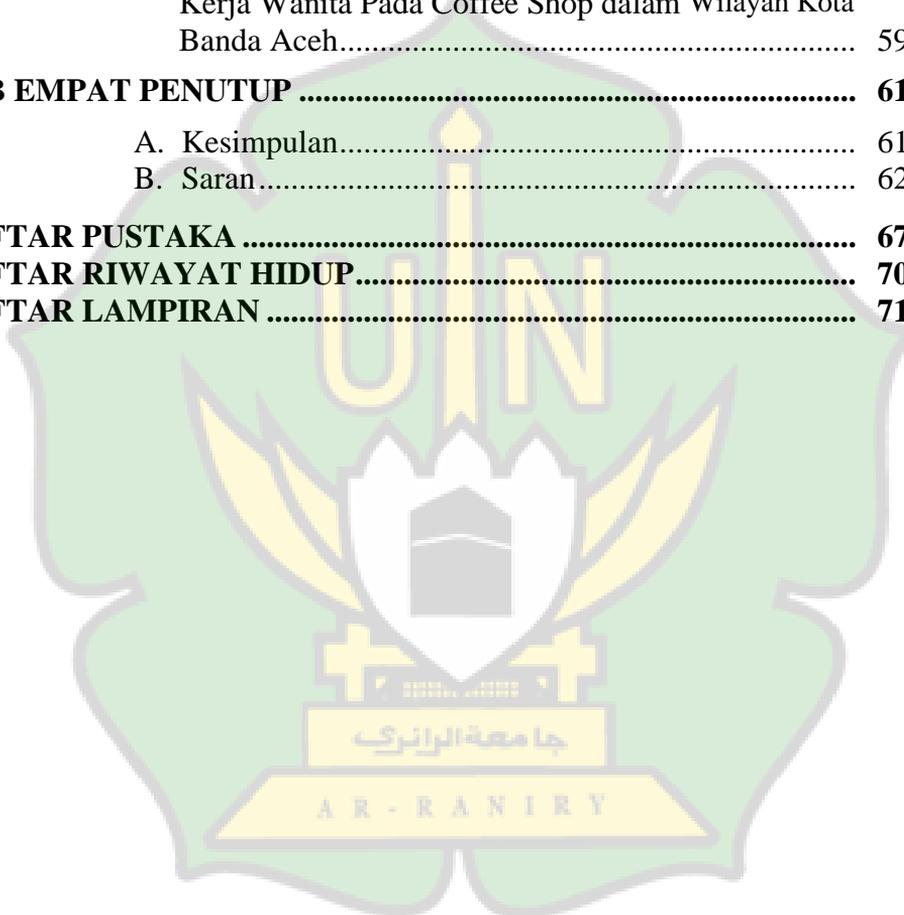
Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi .....	67
Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	68
Lampiran 3 Protokol Wawancara.....	69
Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Penelitian.....	71
Lampiran 5 Riwayat Hidup .....	73



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN SIDANG .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kajian Pustaka .....	8
E. Penjelasan Istilah .....	12
F. Metode Penelitian .....	13
G. Sistematika Pembahasan.....	19
<b>BAB DUA KONSEP PERLINDUNGAN <i>IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL</i></b> <b>DAN TENAGA KERJA WANITA .....</b>	<b>21</b>
A. Pengertian Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-Amāl</i> dan Dasar Hukumnya.....	21
B. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-Amāl</i> .....	29
C. Pendapat Fuqaha tentang Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-Amāl</i>	32
D. Tenaga Kerja Wanita dalam Islam .....	34
E. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita.....	38
<b>BAB TIGA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA</b> <b>COFFEE SHOP DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH</b> <b>DALAM AKAD <i>IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL</i>.....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum <i>Coffee Shop</i> Di Wilayah Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh .....	41

B. Penetapan Jadwal Kerja yang Kondusif Untuk Tenaga Kerja Wanita di <i>Coffee Shop</i> dalam Wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala .....	46
C. Upaya Manajemen <i>Coffee Shop</i> Untuk Memproteksi Tenaga Kerja Wanita di Jam Kerja dan Setelah Jam Kerja .....	53
D. Perspektif Akad Ijārah ‘Ala Al-Amāl terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada <i>Coffee Shop</i> dalam Wilayah Kota Banda Aceh.....	59
<b>BAB EMPAT PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>



# BAB SATU

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berbagai bentuk pekerjaan dilakukan dan ditekuni untuk memperoleh penghasilan, baik yang dilakukan dengan mengandalkan kemampuan dan keahlian (*softskills*) dan ada juga yang dilakukan dengan kemampuan tenaga dan fisik baik yang digabung dengan keahlian maupun dilakukan murni dengan mengandalkan tenaga fisik saja. Setiap pekerja dapat mengandalkan kemampuannya untuk menghasilkan pendapatan (*income*), yang besar kecilnya tanggung jawab dalam pekerjaan dapat dilakukan sesuai kesepakatan.

Para ulama telah merumuskan konsep pekerjaan dalam bentuk pengupahan dengan menggunakan konsep *ijârah 'ala al-'amâl* yang dibahas dalam kitab fiqh terutama pada *rubu'* muamalah. Hukum *ijârah* para ulama menyatakan kebolehan dengan dua penegasan yang berbeda. Pertama Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah menegaskan ketentuan hukum kebolehan melakukan *ijârah* tetap berdasarkan pada keadaan suatu manfaat, serah terima dan ganti yang diketahui kebolehan. Hal tersebut berarti apabila suatu barang atau jasa boleh digunakan dalam syariat, maka sesuatu tersebut boleh dijadikan *ijârah*. Terakhir, Ulama Hanafiyah dan Malikiah dalam hal ini berpendapat bahwa *ijârah* merupakan akad perpindahan kemanfaat yang bersifat mubah dalam waktu tertentu.<sup>1</sup> Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *ijârah 'ala al-'amâl*, baik itu yang bersifat pribadi/individu maupun berserikat hukumnya boleh.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wasliatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed.), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019) hlm. 126

<sup>2</sup> Hasrun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), hlm. 125

Pada akad *ijârah 'ala al-'amâl* ini, objeknya merupakan pekerjaan yang dibutuhkan oleh seseorang baik individu maupun kelompok. Pada pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk pekerjaan yang membutuhkan tenaga (*hard work*) seperti buruh kasar, kuli panggul dan lain-lain, keahlian yang merupakan hasil pembelajaran (*soft skill*) seperti arsitek, pengacara (*lawyer*), dokter dan lain-lain namun ada juga penggabungan keduanya seperti tukang bangunan, operator eskavator dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan tersebut para pihak harus menyepakati ketentuan-ketentuan dasar dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* ini, seperti harus jelas jenis pekerjaan yang akan dilakukan, batas waktu pekerjaan dan risikonya dan upah yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa dan tenaga pada akad *ijârah 'ala al-'amâl* ini.<sup>3</sup> Misalnya, seseorang pemilik kafe, restaurant ataupun warung kopi yang mempekerjakan pekerja tertentu dengan berbagai keahlian dan jenis tenaga yang dibutuhkan, harus jelas jam kerja atau durasi kerja para pekerja dalam setiap hari. Jika dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* terdapat ketidakjelasan maka akad yang dilakukan hukumnya rusak (*fasid*)<sup>4</sup>.

Mengenai jenis pekerjaan yang jelas boleh dilakukan pada akad *ijârah 'ala al-'amâl*, ulama berbeda pendapat. Ulama dari mazhab Hanbali dan Hanafi tidak membolehkan pengambilan upah dari pekerjaan taat, seperti mengupah orang lain untuk menjadi imam shalat, menshalatkan jenazah, guru yang mengajar *Al-Qur'an* dan lainnya. Sedangkan ulama dari mazhab Syafi'i dan Maliki membolehkan mengambil upah untuk menggaji seorang guru yang mengajarkan *Al-Qur'an* karena pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang jelas.

---

<sup>3</sup> Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih Indonesia 7: Muamalat*, (Jakarta: . Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 122

<sup>4</sup> Farid Wajdi & Suhrawandi Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm. 275

Nilai upah untuk para pekerja dalam konsep akad *ijârah 'ala al-'amâl* harus ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan. Penetapan nilai upah yang adil dalam Islam mempunyai dua makna. Pertama, adil dalam makna jelas dan transparan artinya nilai upah dan tata cara pembayaran upah pekerja harus dijelaskan saat akad.<sup>5</sup> Kedua, adil dalam makna proporsional artinya antara nilai upah dengan pekerjaan yang dilakukan harus sesuai, tidak boleh berlebihan dan tidak terlalu sedikit. Adapun upah yang layak merupakan upah yang dapat mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan pekerja, serta upah yang sesuai dengan nilai upah menurut kebiasaan.

Konsep ketenagakerjaan yang mengacu kepada tenaga kerja pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>6</sup>

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diatur perlindungan hukum, perlindungan hukum yang diatur seperti : perlindungan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas kerja, perlakuan yang sesuai dengan hakekat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem pengupahan antara pemberi kerja dan pekerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Hasbiyallah, Wildan Insani Fauzi (ed.), *Fikih* (Bandung: Grafindo Media Pertama, 2008), hlm. 70

<sup>6</sup>Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. hlm. 43

<sup>7</sup> Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berkaitan dengan hal ini perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:<sup>8</sup> perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja disebabkan oleh suatu hal di luar kehendaknya, perlindungan ini juga disebut sebagai jaminan sosial.

Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang bisa disebut kesehatan kerja.

Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut juga keselamatan kerja.

Salah satu indikator atau sarana dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja adalah upah. Pentingnya pemberian upah kepada tenaga kerja yang sesuai dengan hasil pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha maupun pemerintah. Upah tersebut dapat diberikan sesuai dengan jam kerja maupun banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

Berkaitan dengan wanita yang bekerja ini, pasal 5 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Setiap

---

<sup>8</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta Raja Grafindo Persada 2008) hlm. 9

tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dari ketentuan pasal 5 ini membuka peluang bagi wanita untuk memperoleh pekerjaan di bidang apapun selama yang bersangkutan berkeinginan dan mampu melakukan pekerjaan tersebut. Selanjutnya di pasal 6 menyatakan bahwa: “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”<sup>9</sup>

Ketentuan pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha. Dengan adanya ketentuan dari pasal 5 dan 6 ini, maka dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang anti diskriminasi.

Pada *coffee shop* Oen Kopi Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama narasumber perwakilan *coffee shop* Oen Kupu yaitu Herman<sup>10</sup>. Beliau mengatakan jam operasional kedai dibuka pada pukul 06:00 WIB dan ditutup pada pukul 00:00 WIB, jenis pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan dan/atau karyawan berupa barista, waiter, waitres, koki (juru masak), dan kasir. Adapun bentuk pekerjaan yang dilakukan terhadap tenaga kerja wanita adalah koki (juru masak), waitress dan kasir. Sif terdapat dua bagian yaitu sif pagi dan sif malam, sif pagi dimulai dari jam 06:00 WIB sampai jam 15:00 WIB dan sif sore dimulai dari jam 15:00 WIB sampai jam 00:00 WIB. Semua pekerja diberikan jatah 9 jam kerja per harinya. Tenaga kerja wanita

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada: 2008), hlm. 12

<sup>10</sup>Wawancara dengan Herman perwakilan *Coffee Shop* Oen Kopi dilakukan hari Senin, tanggal 14 Maret 2022 di Oen Kopi, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

yang bekerja di sif malam dipastikan bekerja lembur sampai jam malam sesuai dengan operasional kerja pada sif sore. Namun bagi tenaga kerja wanita yang bekerja lembur akan diberikan *fee* oleh pihak Oen Kopi sesuai dengan kelemburannya

Pada *coffee shop* Hanakata Lamnyong, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama Riska,<sup>11</sup> selaku perwakilan dari Hanakata Coffee. Riska mengatakan bahwa hari Senin-Jum'at kedai dibuka pukul 10:00-22:30 WIB, sedangkan hari *weekend* (Sabtu-Minggu) kedai dibuka pukul 09:00-23:00 WIB. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/karyawati berupa barista, asisten barista, waiter, waiters, koki (juru masak) dan kasir. Pada *coffee shop* hanakata terdapat dua bagian sif, yaitu sif pagi dan sif malam, sif pagi dimulai pukul 10:00-16:00 WIB dan sif sore dimulai pada pukul 16:00-22:30 WIB, setiap pekerja baik karyawan/karyawati diberikan kerjaan 6 jam perharinya. Karyawan/karyawati yang bekerja di *coffee shop* hanakata terkadang bekerja lembur sesuai dengan ramainya pelanggan yang datang. Namun bagi tenaga kerja wanita yang bekerja lembur akan diberikan *fee* oleh pihak Hanakata sesuai dengan kelemburannya.

Pada *coffee shop* Prioritas Coffee, Peurada, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti bersama Muhammad Rais<sup>12</sup> selaku perwakilan *coffee shop* Prioritas Coffee kedai dibuka pada pukul 08:00-23:00 WIB. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/karyawati berupa barista, *waiter dan waitress (runner)*, koki (juru

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Riska perwakilan *Coffee Shop* Hanakata dilakukan hari Selasa, tanggal 15 Maret 2022 di Hanakata, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

<sup>12</sup> Wawancara dengan Muhammad Rais perwakilan *Coffee Shop* Prioritas Coffee dilakukan hari Rabu, tanggal 16 Maret 2022 di Prioritas Coffee, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

masak), dan kasir. Pada *coffee shop* Prioritas Coffee terdapat dua bagian sif, sif pagi dimulai pada pukul 08:00-16:00 WIB dan sif malam dimulai pada pukul 16:00-23:00 WIB. karyawan/karyawati diberikan waktu kerja 8 jam perharinya Jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita berupa kasir, barista dan *waitress (runner)*. Karyawan/karyawati terkadang bekerja lembur sampai jam 11 malam atau jam 12 malam. Namun para tenaga kerja wanita yang berlembur akan diberikan *fee*.

Terdapat kesenjangan yang terjadi pada beberapa masalah yang diberikan peneliti berupa kurangnya kepedulian atasan terhadap perlindungan bagi tenaga kerja wanita oleh pihak *coffee shop* yang diharuskan kerja sampai larut malam dan belum diketahui secara jelas akan perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita oleh atasan/*owner coffee shop*. Dari kesenjangan tersebut muncul ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih jauh melalui penelitian dengan judul ***“Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Coffee Shop dalam Wilayah Kota Banda Aceh dalam Perspektif Akad Ijārah ‘Ala Al-Amāl”***

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini merupakan inti pembahasan, karena setiap masalah yang dirumuskan menjadi fokus penelitian. Oleh karena itu, dalam proses penelitian, peneliti harus menjadikan masalah sebagai masalah utama yang harus dicari solusinya dengan bantuan data berupa fakta empiris dan juga peraturan hukum yang menjadi landasan hukum formal, serta konsep *fiqh* yang memiliki nilai-nilai normatif dari hukum Syara. Adapun permasalahan penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk penetapan jadwal kerja yang kondusif bagi tenaga kerja wanita yang ditetapkan oleh *coffee shop* di wilayah Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh?

2. Bagaimana upaya manajemen *coffee shop* untuk memproteksi tenaga kerja wanita di jam kerja dan setelah jam kerja?
3. Bagaimana perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* di wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian skripsi yang penulis teliti guna memperoleh secara ilmiah secara penyusunan secara sistematis untuk tujuan yang telah dirancang sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penetapan jadwal kerja yang kondusif untuk perempuan di *coffee shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui upaya manajemen *coffee shop* untuk memproteksi pekerja perempuan di jam kerja dan setelah jadwal kerja.
3. Untuk mengetahui perspektif akad *ijârah ala al-amal* terhadap tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah kota Banda Aceh.

Manfaat dari penelitian ini antara lain, untuk memberikan pengetahuan dan wawasan bagi penulis secara khusus, terutama mengenai perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah kota Banda Aceh dalam perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl*.

### D. Kajian Pustaka

Dari penelitian sebelumnya, berikut ini akan dipaparkan beberapa referensi penelitian sebelumnya yang relevan dan terkait dengan penelitian ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Mik Imbah Arbaina mahasisiwi UIN AR-Raniry Banda Aceh Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum tentang Disparitas Upah pada Pengelolaan

Perkebunan di Kalangan Masyarakat Kecamatan Singkohor dalam Perspektif Akad *Ijârah 'ala al-'amâl* (Studi tentang Perbedaan Upah Laki-Laki dan Perempuan). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pemberian pekerjaan terhadap laki-laki dan perempuan pada kebun kelapa sawit ditetapkan sesuai dengan kadar kemampuan setiap pekerja yaitu pekerjaan berat untuk laki-laki dan pekerjaan yang lebih ringan untuk perempuan. Perbedaan upah yang dibayarkan oleh pemilik perkebunan kepada para pekerja bukan saja karena perbedaan *gender*, tetapi juga karena pertimbangan beban kerja yang berbeda dan risiko yang dihadapi pekerja selama bekerja. Perbedaan besaran gaji bagi pekerja laki-laki dan perempuan sejalan dengan ketentuan dalam Perjanjian *Ijârah 'ala al-'amâl*, baik dalam kaitannya dengan penentuan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja maupun persamaan upah, yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Akad dilakukan secara lisan, dan kebiasaan masyarakat setempat, yang secara tradisional mendikte jenis pekerjaan yang berbeda menurut jenis kelamin, mengingat risiko dan beban kerja yang berbeda.<sup>13</sup>

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Eka Fitri Kamila tentang *Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada . Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. Dalam skripsinya Mauliza mengungkapkan bahwa perlindungan hukum terhadap pengupahan tidak sepenuhnya terpenuhi menurut peraturan karena gaji dan jam kerja tidak seimbang, terutama mengenai kompensasi lembur dan lembur menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 78 b, yaitu. Kelemburan hanya dapat bekerja maksimal 3 jam dalam 1 hari dan 14. jam

---

<sup>13</sup> Mik Imbah Arbaina, Skripsi: “*Disparitas Upah pada Pengelolaan Perkebunan di Kalangan Masyarakat Kecamatan Singkohor dalam Perspektif Akad Ijârah 'ala al-'amâl (Studi tentang Perbedaan Upah Laki-Laki dan Perempuan)*” Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2021.

dalam 1 minggu. Namun, perusahaan mempekerjakan pekerja lembur, terkadang hingga 4 jam sehari, dengan gaji Rp. 15.000/jam. Meskipun pelanggaran lembur memang terjadi, perusahaan telah menerapkan perlindungan hukum bagi pekerja yang melebihi batas waktu lembur dengan meminta persetujuan pekerja yang ingin bekerja lembur, menetapkan upah lembur dan memberikan jumlah yang wajar. Fasilitas istirahat dan santunan berupa makan dan minum pada saat lembur dan faktor pelanggaran Undang-Undang dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan di Riau Perkasa Steel Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dikarenakan belum oimalnya kinerja pegawai untuk pekerjaan dalam produksi komoditas dan kurangnya pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan saat ini.<sup>14</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nila Vonna Rahmi mahasiswi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tata Cara Penetapan Upah Buruh Panen Kelapa Sawit (Studi di Gampong Gunung Samarinda Kecamatan Babahrot Kabupaten Aceh Barat Daya)*. Hezalina menyimpulkan bahwa pemberian upah buruh panen kelapa sawit di Gampong Gunung Samarinda ditetapkan berdasarkan ketentuan adat istiadat wilayah setempat. Upah yang diterima oleh buruh panen kelapa sawit sangat minim sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup para buruh. Menurutnya, penetapan upah buruh tani untuk panen kelapa sawit seharusnya tidak hanya didasarkan pada kebiasaan masyarakat yang dilakukan di Gampong Gunung Samarinda, jumlah upah yang akan diberikan kepada buruh tani kelapa sawit sepatutnya ditetapkan bersama-

---

<sup>14</sup> Eka Fitri Karmila, Skripsi: “*Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau dari Undang-UNdang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir PUtih No. 16 Desa baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*” (Pekanbaru: UIN RIAU, 2020).

sama dengan melibatkan para buruh supaya ada keridhaan antara pemberi upah dengan yang menerima upah.<sup>15</sup>

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Tuti Hayudyastuti dengan judul “*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)*”. Penelitian Tuti Hayudyastuti menemukan bahwa perlindungan hukum terhadap karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Magelang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena menurut narasumber baik bagi tenaga kerja tidak tetap maupun koperasi yang melindungi pekerja yang diperoleh tidak memenuhi Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Magelang, tidak memiliki jaminan sosial berupa BPJSK. Satu-satunya jaminan sosial adalah pengobatan gratis di klinik universitas. Selain itu, pegawai tidak tetap tersebut tidak memiliki kontrak kerja untuk menjamin keberadaan, hak dan kewajibannya sebagai pegawai. Tidak ada masalah konkrit di Universitas Muhammadiyah Magelang, namun diharapkan universitas mengurus masalah jaminan sosial berupa BPJSK dan kontrak kerja yang ditetapkan.<sup>16</sup>

Dari beberapa skripsi yang telah dipaparkan tersebut dapat diketahui bahwasanya terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaannya yaitu topik yang dibahas adalah tentang *akad ijarah 'ala al-amal*. Adapun perbedaannya dapat dilihat baik dari segi subyek, objek maupun lokasi penelitiannya. Penelitian yang akan diteliti adalah perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* di Kecamatan Syiah Kuala wilayah Kota Banda Aceh dimana penelitian ini difokuskan

---

<sup>15</sup> Nila Vonna Rahmi, Skripsi: “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tata Cara Penetapan Upah Buruh Panen Kelapa Sawit (Studi di Gampong Gunung Samarinda Kecamatan Babahrot Kabupaten Aceh Barat Daya)*” (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).

<sup>16</sup>Tuti Hayudyastuti dengan judul “*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)*”. (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang)

pada perlindungan tenaga kerja wanita yang diterapkan oleh pemilik ataupun manajer *coffee shop* berdasarkan perspektif akad *ijārah ‘alā al-amal*.

## E. Penjelasan Istilah

Untuk mempermudah dan menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami istilah pada penulisan ini, diperlukan adanya beberapa penjelasan istilah antara lain sebagai berikut:

### 1. Perlindungan

Perlindungan secara bahasa merupakan tempat berlindung dan hal melindungi.<sup>17</sup> Suatu perbuatan untuk menjaga dan melindungi subyek hukum, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 2. Tenaga Kerja Wanita

Seseorang perempuan yang dapat dan mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.<sup>18</sup>

### 3. *Coffee Shop*

*Coffee shop* merupakan suatu tempat yang identik dengan meja-meja dan kursi yang tertata rapi dan juga sofa yang nyaman, menjual aneka varian kopi, teh, atau minuman racikan lainnya seperti lemon madu, *flavour smoothie* atau lainnya dan makanan kecil sebagai penunjang disertai alunan musik dan suasana nyaman yang dapat dirasakan oleh konsumen.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Perlindungan (Def.1) (n.d). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses melalui <https://kbbi.web.id/upah.html>, Selasa: 7 Juni 2022

<sup>18</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara tahun 2003 No. 39

<sup>19</sup>Elly Rasmikayati, dkk, “Keragaan, Potensi dan Kendala Pada Usaha Kedai Kopi di Jatinagor”, *Jurnal Agribisnis dan Teknologi Pangan*, Vol.1, No.1, Mei 2020 hlm. 27.

#### 4. Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl*

Akad dapat dikatakan juga sebagai janji/perjanjian kontrak. dalam kompilasi hukum ekonomi syariah akad adalah suatu kesepakatan dalam satu perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.<sup>20</sup>

*Ijârah* adalah suatu kegiatan berupa transaksi sewa-menyewa barang atau jasa yang dilakukan oleh dua pihak dalam jangka waktu tertentu dan diikuti dengan pembayaran<sup>21</sup>. Transaksi sewa-menyewa barang disebut sebagai *ijârah 'ala al-manfaah*, sedangkan transaksi sewa-menyewa jasa untuk melakukan suatu pekerjaan inilah yang disebut dengan *ijârah 'ala al-'amâl*.

#### F. Metode Penelitian

Suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid, dengan tujuan dapat ditentukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sampai pada gilirannya bisa dipakai untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian adalah metode utama yang dipakai peneliti untuk memperoleh tujuan penelitian dan memberikan jawaban atas masalah yang dikemukakan.<sup>22</sup> Pada penulisan ini peneliti memakai beberapa media penelitian yang sesuai dengan metode penelitian ini bertujuan memperoleh hasil yang maksimal antara lain sebagai berikut:

##### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memakai penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti mencoba memberikan informasi yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat

---

<sup>20</sup>Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2014), hlm. 10.

<sup>21</sup> Ibid

<sup>22</sup>Hamid Darmadi, *Metode Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 153.

mengenai perlindungan tenaga kerja wanita pada *Coffee Shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh dalam perspektif akad *ijārah 'alā al-amal*.

## 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menerangkan secara rinci *step by step* yang akan dilalui dalam melakukan penelitian untuk menjawab permasalahan yang ditetapkan, diawali dari penentuan jenis dan sifat penelitian, sumber data yang dijadikan pokok penelitian dan teknik pengumpulan data.

Penelitian yang dilakukan berupa penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan adalah suatu penelitian dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat.<sup>23</sup> Tempat yang ditunjuk sebagai lokasi dilaksanakan untuk menganalisis gejala objektif dan dilakukan juga untuk menyusun suatu laporan ilmiah.

Pada penelitian ini peneliti akan memaparkan data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan yaitu pada *Coffe Shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh.

## 3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jika populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh karena beberapa kendala yang akan dihadapi nantinya seperti: keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan

---

<sup>23</sup>Fadlun Maros, dkk, *penelitian lapangan (Field Research)*. (Medan: USU, 2016) hlm. 6.

mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang didapatkan dari populasi memang harus benar-benar representif (mewakili)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi *Coffee Shop* pada Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh dengan sampel penelitian coffee shop di antara lain, Hanakata *coffee shop*, Prioritas *coffee shop*, Oen *coffee shop*, Klise *Coffee Shop*, Universitas Kopi dan Tuan muda kopi.

#### **4. Sumber Data**

Penulis Muhammad Fauzi dalam bukunya menyebutkan sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sesuai sumbernya data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan sumber yang didapatkan dari sumber asli (tidak melalui media perantara) secara langsung yang berupa wawancara, opini (pendapat) orang secara individu atau kelompok, maupun hasil observasi. Menjawab pertanyaan riset dan penelitian benda merupakan dua cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Data sekunder merupakan sumber informasi penelitian yang didapatkan peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder biasanya berbentuk fakta, catatan ataupun laporan historis yang sudah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang diterbitkan serta yang tidak diterbitkan.

Dalam penelitian ini peneliti memakai kedua sumber data yang disebutkan di atas yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer penelitian ini diperoleh langsung dari pihak *Coffee Shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh. Sumber sekunder dari penelitian

ini diperoleh dari beberapa buku, artikel, jurnal, publikasi pemerintah, karya ilmiah mahasiswa, situs internet dan foto dokumentasi.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

### a. Wawancara

Untuk memudahkan dalam mengetahui keadaan yang diinginkan, maka peneliti menggunakan metode wawancara. Wawancara merupakan komunikasi langsung antara peneliti dan informan. Komunikasi dilaksanakan dengan cara tanya jawab dalam hubungan tatap muka.

Sangat diperlukan kegiatan *interview* secara langsung kepada pihak yang berhubungan pada penelitian ini yaitu *owner* atau pihak manajer dan tenaga kerja wanita *coffee shop* di wilayah Kota Banda Aceh.

### b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berbentuk nyata diperoleh berdasarkan sistem pengolahan data yang bersumber dari segala objek penelitian yang sudah ada maupun hasil dari wawancara berupa buku, surat kabar, arsip, agenda, jurnal dan skripsi.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah upaya mencari dan mengatur data secara sistematis, catatan hasil wawancara, observasi dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman tentang permasalahan yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriif kualitatif yaitu menggambarkan dengan kata-kata atau kalimat. Maksudnya setelah data dikumpulkan kemudian disusun sesuai dengan kenyataan dan

berdasarkan urutan pada pembahasan yang telah direncanakan. Setelah itu dilakukan penjelasan secukupnya pada usaha memahami kejadian yang terjadi dengan cara menarik kesimpulan.

Dengan demikian secara sistematis langkah-langkah analisis data tersebut sebagai berikut:

- a. Memperoleh data yang telah diperoleh dari hasil wawancara (*interview*) dan dokumentasi.
- b. Menyusun data yang diperoleh sesuai dengan urutan pembahasan yang telah direncanakan.
- c. Memberi penjelasan secukupnya terhadap data yang telah tersusun untuk menjawab rumusan masalah.
- d. Menulis hasil dan kesimpulan sesuai data yang telah diperoleh.

## 7. Pedoman Penulisan

Pedoman penulisan berisi uraian tentang referensi yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada *Cofee Shop* dalam Wilayah Kota Banda Aceh dalam Perspektif Akad *Ijārah ‘Alā Al-Amal*”, referensi-referensinya sebagai berikut:

- a. *Al-Qur’an* dan Terjemahan

*Al-Qur’an* merupakan sebuah kalam Allah SWT mengandung mukjizat yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW melalui Malaikat Jibril *Al-Qur’an* tertulis pada mushaf yang diriwayatkan kepada kita secara mutawattir dan bagi seseorang yang membacanya dinilai ibadah. *Al-Qur’an* dan terjemahan digunakan sebagai pedoman penulisan dasar hukum utama dalam skripsi ini sehingga apabila *Al-Qur’an* tidak menjelaskan secara khusus terkait hukum yang ada, maka dasar hukum dalam penulisan skripsi dapat diambil dari *Hadist*.

b. *Hadist*

*Hadist* merupakan segala perkataan, perbuatan, ketetapan dan persetujuan dari Nabi Muhammad SAW yang dijadikan ketetapan ataupun hukum dalam agama Islam. Terdapat juga perawi-perawi yang menjadi acuan penulisan skripsi ini. Skripsi ini tidak semua perawi digunakan sebagai dasar hukum hanya beberapa perawi yang dipakai sebagai dasar hukum yang berhubungan dengan akad *ijārah ‘ala al-amāl*.

c. Kamus Besar Bahasa Indonesia

Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pedoman tertinggi bahasa Indonesia yang baku, karena merupakan kamus Bahasa Indonesia terlengkap yang memiliki hak paten dari pemerintah Republik Indonesia yang dilindungi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Kamus Besar Bahasa Indonesia digunakan untuk mendefinisikan beberapa istilah yang terkandung dalam judul skripsi.

d. Buku Pedoman Penulisan Skripsi

Buku Pedoman Penulisan Skripsi adalah buku yang digunakan sebagai panduan penulisan dan penyusunan skripsi. Buku ini digunakan sebagai panduan penulisan skripsi agar tidak terjadi kerancuan penulisan kata dan kalimat, serta mempermudah mahasiswa selama proses penyusunan awal hingga akhir skripsi. Buku Panduan Penulisan Skripsi yang dipakai untuk menyusun skripsi ini adalah buku pedoman penulisan skripsi revisi 2019 yang dikeluarkan oleh Fakultas

Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh pada Tahun 2018.

## G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan upaya atau cara untuk memperoleh dan memahami isi dari tulisan ini secara menyeluruh. Pembahasan ini dibagi dalam 4 (empat) bab. Setiap bab menguraikan pembahasan tersendiri secara sistematis dan saling terkait antara bab satu dan bab lainnya. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

Bab *satu*, merupakan Pendahuluan, yang mana bab ini dijabarkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab *dua*, penulis menjelaskan konsep perlindungan tenaga kerja wanita, *ijārah 'alā al-amal* dan mengenai perlindungan tenaga kerja wanita dengan komposisi sub-babnya sebagai berikut: pengertian dan dasar hukum akad *ijārah 'alā al-amal*, rukun dan syarat akad *ijārah 'alā al-amal*, pendapat ulama tentang akad *ijārah 'alā al-amal*, pendapat fuqaha tentang akad *ijārah 'alā al-amal*, tenaga kerja wanita dalam Islam dan perlindungan tenaga kerja wanita.

Bab *tiga*, merupakan penjelasan tentang perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh dalam perspektif akad *ijārah 'alā al-amal*, dalam sub bahasan ini dibahas, gambaran umum *coffee shop* di wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala, penetapan jadwal kerja yang kondusif untuk tenaga kerja wanita di *coffee shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh, upaya manajemen *coffee shop* untuk memproteksi pekerja perempuan di jam kerja dan setelah jam kerja, dan

tinjauan akad *ijārah ‘alā al-amal* terhadap perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh.

Bab *empat*, adalah penutup merupakan lingkupan dari keseluruhan penelitian yang telah diteliti terdapat kesimpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian di atas.



## BAB DUA

# KONSEP *IJĀRAH* ‘*ALĀ AL-‘AMĀL* DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA

### A. Pengertian Akad *Ijārah* ‘*Ala Al-Amāl* dan Dasar Hukumnya

#### a. Pengertian *Ijārah* ‘*Alā Al-Amal*

Kata *ijārah* diambil dari kata *al-ajru* yang berarti pengganti.<sup>24</sup> *ijārah* juga diartikan dengan *al-itsabah* yang berarti memberi upah.<sup>25</sup> Secara terminologi, *ijārah* adalah sejenis akad untuk mengambil manfaat suatu objek dengan kompensasi upah. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, istilah *ijārah* diartikan sebagai perjanjian (kontrak) dalam hal upah mengupah dan dalam hal sewa-menyewa.<sup>26</sup> Dalam pembahasan ini *ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat dengan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dalam fiqh muamalah beberapa istilah sebagai turunan dari kata *ijārah* di antaranya *mu’ajjir* yaitu orang yang memiliki objek sewa, penyewa disebut *musta’jir*, benda yang disewakan disebut *ma’jur*, dan imbalan atas pemakaian disebut *ajran* atau *ujrah*.<sup>27</sup>

Berikut ini penulis paparkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh ulama fiqh dari kalangan imam mazhab yang *mu’tabar* yaitu:

1. Ulama Hanafiyah menyatakan:

عَقْدٌ عَلَيَّ مَنَافِعٍ بِعَوَضٍ

Artinya: “Akad terhadap manfaat dengan imbalan”

2. Ulama Malikiyah dan Hanabilah menjelaskan

---

<sup>24</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* .....hlm. 21

<sup>25</sup>Abdul Azhim bin Badawi al-Khalafi, *Al-Wajiz Fiqhis Sunnah Wal Kitabil ‘Aziz*, (terj. Ma’ruf Abdul Jalil) ( Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2006), hlm. 681.

<sup>26</sup>*Ibid.*

<sup>27</sup>Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 92.

## تَمْلِيكَ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مَدَّةً مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

Artinya: *Kepemilikan manfaat terhadap sesuatu yang dibolehkan terhadap waktu tertentu dengan adanya imbalan*

3. Ulama Syafi'iyah menyebutkan:

## عَقْدٌ عَلَى مَنفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلبَدَلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومَةٍ

Artinya: *Akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu*

Selain daripada itu bentuk akad *ijārah* adalah lazim yang tidak dapat dibatalkan. Ulama Hanafiah menyebutkan *ijārah* telah batal dengan sebab salah seorang dari *al-'aqid* telah meninggal dunia dan tidak dapat dipindahkan kepada ahli warisnya.<sup>28</sup>

Ulama Syafi'iyah menyebutkan seandainya objek *ijārah* rusak dan dapat diganti dengan yang lainnya maka akad tidak batal, artinya akad akan batal bila objek dari *ijārah* habis atau hilang atau tidak bisa lagi dipergunakan.<sup>29</sup>

Namun menurut jumhur ulama, akad masih berlaku karena bisa berpindah ke ahli warisnya. Dari sisi dapat disimpulkan akan kakunya pendapat mazhab Hanafi yang berpandangan bahwa akad *ijārah* bersifat tertutup dan tidak boleh lagi dilanjutkan oleh ahli waris dari para pihak. Sedangkan kebanyakan ulama' selain Hanafi lebih fleksibel dalam ketentuan ini.

Dalam buku fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) mendefinisikan *ijārah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas

<sup>28</sup> Ridwan Nuridin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda Aceh:PeNa, 2010), hlm. 87

<sup>29</sup> *Ibid.*

barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

Dari segi objeknya *ijārah* terbagi ke dalam kedua macam<sup>30</sup>:

1. *Ijārah* terhadap kemanfaatan (*ijarāh alā al-manfaah*)

*Ijarāh alā al-manfaah* yaitu memanfaatkan suatu barang yang biasa dikenal dengan sebutan penyewaan barang.<sup>31</sup> contohnya seperti menyewakan harta tidak bergerak, misalnya tanah, rumah kios, pekarangan, kendaraan pribadi dan kendaran umum. Dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan itu adalah kemanfaatan yang boleh (mubah).

2. *Ijarāh* terhadap pekerjaan (*ijarāh ‘alā al-amāl*)

*Ijarāh ‘alā al-amāl* adalah mempekerjakan seseorang dengan imbalan *‘ujrah*.<sup>32</sup> Contohnya seperti mempekerjakan seseorang untuk menjahit baju, mempekerjakan seseorang untuk mengangkut barang ke tempat tertentu, mempekerjakan seseorang untuk membuat minuman (barista) di *coffee shop* dan sebagainya. *Ijarāh* ini mubah untuk dilakukan<sup>33</sup>

Menurut Nasrun Haroen, *ijarāh ‘alā al-amāl* tersebut merupakan akad memanfaatkan tenaga dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarāh ‘alā al-amāl* menurut ulama fiqh harus tegas pada bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang dipekerjakan, hal ini penting dilakukan

---

<sup>30</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 7 (terj. Abdul Hayyie al-Kattani), (Jakarta: Gema Insani) 2011, hlm. 86.

<sup>31</sup>*Ibid.*

<sup>32</sup>*Ibid.*

<sup>33</sup>*Ibid.*

supaya terdapat kejelasan pada pertanggungjawaban dan konsekuensi yang timbul pada akad yang dijalankan oleh kedua pihak.<sup>34</sup>

Maka dari itu dapat diambil intisari dari beberapa pengertian dan pembahasan di atas, bahwa akad *ijarāh 'alā al-'amāl* adalah kemanfaatan dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak, terdapat imbalan *'ujrah* yang diperoleh oleh pekerja yang menyewakan tenaganya dan keahliannya, pekerja memastikan pekerjaan tersebut selesai, pekerja harus betul-betul profesional dalam pekerjaannya, dikarenakan jika tidak profesional hasil kerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak penyewa. Selanjutnya kepastian kedua pihak yang berakad tentang rincian pekerjaan yang akan dikerjakan jelas dan rincian waktu tenaga kerja yang ditetapkan jelas.

#### **b. Dasar Hukum Akad *Ijarāh 'Alā Al-'Amāl***

Dasar hukum merupakan suatu hal dasar yang menjadi sebab munculnya sesuatu sehingga menjadi pedoman bagi sebuah permasalahan yang ingin dipecahkan. Hukum mengenai *ijārah 'alā al-amāl* bisa ditemukan pada Nash-Nash (Al-Qur'an & Hadist) serta dapat ditelaah melalui Ijma' dan Qiyas para ulama ahli fiqh. Jumbuh ulama berpendapat bahwa *ijārah* disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunnah, dan Ijma'.<sup>35</sup>

Sesuai akad yang telah lazim yang diterapkan oleh berbagai muslim di dunia, akad *ijārah* ini telah mempunyai nilai legalitas yang sangat kuat pada sistem pemerintahan dan perdagangan yang didasarkan pada penalaran atau *istinbath* hukum dari dalil yang terperinci bersumber dari Al-Qur'an, Hadis dan ijma', serta maqashid syari'ahnya. Semua pekerjaan yang dijalankan secara halal, maka hukum mengontraknya

---

<sup>34</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236

<sup>35</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hlm. 123

juga halal, menurut pandangan Islam asal hukum *ijarāh ‘alā al-amal* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh syari’ah.<sup>36</sup>

*Al- ijarāh ‘alā al-amāl* dalam bentuk pengupahan merupakan muamalah yang telah dibolehkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara’ berdasarkan ayat Al-Qur’an, Hadist Nabi, dan Ijma’ para Ulama. Adapun dasar hukum tentang kebolehan *ijarāh ‘alā al-amāl* sebagai berikut:

#### 1. Al-Qur’an

Terdapat dalam surat at-Thalaq ayat 6, Allah berfirman:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُو عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ  
أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ  
وَأَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ (الطلاق : ٦)

Artinya: *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS. Ath-Thalaq [65]: 6).*

Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqh dan tafsir negeri Suriah

“Tempatkanlah wanita-wanita yang ditalak pada masa iddah itu di beberapa tempat kalian sesuai usaha dan kapasitas kalian dan janganlah kalian menyakiti mereka dalam memberi nafkah dan

<sup>36</sup>Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217

tempat tinggal dengan mengeluarkan mereka dari tempat-tempat mereka dengan penuh kebencian. Jika wanita yang ditalak itu dalam keadaan hamil maka nafkahilah sampai masa iddahnya yaitu sampai dia melahirkan. Tidak ada perdebatan di antara ulama' tentang pemberian nafkah dan tempat tinggal bagi wanita hamil yang ditalak. Jika mereka menyusui anak kalian setelah bercerai, maka berilah mereka imbalan atas susuan itu.”<sup>37</sup>

Para fuqaha menjadikan dasar Surat At-Thalaq ayat 6 ini sebagai landasan hukum dalam hal akad *ijārah*. Ayat di atas membolehkan seorang itu supaya anaknya disusui oleh orang lain. ayat ini juga menjelaskan tentang jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain dengan syarat memberikan upah atau bayaran sebagai imbalannya.

Surat al-Qashas ayat 26 juga dijelaskan yang berkisah tentang perkataan salah seorang putri Nabi Syu'ib yang berkenaan dengan *ijārah*. Allah SWT berfirman:

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتَّ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (QS. Al-Qhasas [28]: 26).*

Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqh dan tafsir negeri Suriah

“Salah seorang dari kedua putri yang lebih tua itu berkata: "Wahai bapakku, jadikanlah dia sebagai orang yang merawat ternak kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau jadikan pekerja kita ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

---

<sup>37</sup> <https://tafsirweb.com/10986-surat-at-talaq-ayat-6.html>

Ayat di atas menjelaskan seorang yang baik untuk dijadikan sebagai pekerja adalah orang yang paling kuat dan dapat dipercaya maka hal ini merupakan kebaikan bagi kedua belah pihak.

## 2. Hadis

Hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)<sup>38</sup>

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasqiyyi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia Berkata, "Rasulullah Shallallahu 'alaihi Wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (H.R Ibnu Majah)*

Hadis di atas menjelaskan bahwasanya dalam akad *ijarāh* yang menggunakan manfaat dari tenaga seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka disegerakan untuk membayar imbalan *ujrah* atas jasanya dan tidak boleh menunda-nunda pembayarannya.

Pada hadis yang lainnya diriwayatkan oleh Bukhari:

---

<sup>38</sup>Hadits Sunan Ibnu Majah Nomor 2434 Kitab Hukum-Hukum

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا ابْنُ طَاوُصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ (رواه البخاري)<sup>39</sup>

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami Musa bin Isma'il telah menceritakan kepada kami Wuhaib telah menceritakan kepada kami Ibnu Thawus dari bapaknya dari Ibnu 'Abbas radhiallahu anhumma berkata: Nabi Shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya. (H.R Bukhari)*

Hadis tersebut menjelaskan bahwa pada masa Rasulullah SAW transaksi *ijarāh* yang berkaitan dengan jasa yang diberikan upahnya sudah ada. Sehingga dari hadis tersebut bisa dijadikan landasan hukum terhadap transaksi akad *ijarāh*..

### 3. Ijma'

Ijma' yaitu semua bersapakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini<sup>40</sup>. Umat Islam pada periode sahabat sepakat bahwa hukum *ijarāh* adalah boleh, dikarenakan manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang/jasa seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri.

Dalam Islam terdapat dalil-dalil tentang pensyariaan *ijarāh* sehingga transaksi akad *ijarāh* ini boleh dilakukan, dalil-dalil tersebut dirujuk kepada dalil yang jelas seperti Al-Qur'an, Hadist, dan Ijma' Ulama, yang merupakan dalil-dalil qath'i sehingga dibolehkan kepada Umat Islam untuk melakukan transaksi akad *ijarāh 'alā al-amal* sesamanya.

---

<sup>39</sup>Hadist Shahih Al-Bukhari Nomor 2117 Kitab *Al- ijarāh* (Sewa Menyewa dan Jasa)

<sup>40</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), hlm. 117.

## B. Rukun dan Syarat Akad *Ijārah ‘Ala Al-Amāl*

### a. Rukun Akad *Ijārah ‘Ala Al-Amāl*

Rukun menjadi suatu keberadaan dari suatu perbuatan yang akan diwujudkan pihak yang berakad, adanya rukun menegaskan kualitas dan nilai-nilai dari suatu pekerjaan yang dihasilkan. Para ahli fiqh mengatakan bahwa rukun adalah sesuatu yang menjadikan tegaknya dan adanya sesuatu sedangkan ia bersifat internal dari sesuatu yang ditegakkannya. Menurut Ulama Mazhab Hanafi, rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* hanya satu yaitu ijab (ungkapan menyewakan), dan Kabul, (persetujuan terhadap sewa menyewa) dari kedua belah pihak yang bertransaksi.<sup>41</sup> Adapun menurut jumhur Ulama rukun *ijārah ‘alā al-amāl* ada empat, yaitu:

1. *‘Aqid* (Dua orang yang berakad).
2. *Sighat* (Ijab dan Kabul)
3. *‘Ujrah* (Imbalan)
4. Manfaat

*‘Aqid* adalah kedua belah pihak yang melakukan perjanjian akad. Pihak yang memberikan upah adalah *mu’jir*, sedangkan pihak yang menerima upah untuk mengerjakan pekerjaan disebut *musta’jir*. Kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu baliqh, berakal, cakap mengendalikan harta (*tasharuf*), dan saling meridhai.<sup>42</sup>

Rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* yang kedua yaitu *sighat*. Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat*. Akad sewa dianggap sah setelah ijab dan kabul. Adapun yang dimaksud dengan *ujrah* yaitu sesuatu yang dibayarkan sebagai ganti manfaat, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh

<sup>41</sup>Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah....*, hlm. 278

<sup>42</sup>Rahmat syafii, *Fiqh Muamalah....*, hlm. 125.

kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.<sup>43</sup>

Terakhir *manfaat*, yaitu baik manfaat yang disewakan dari suatu barang yang disewakan atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja. Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan menurut syara'. Dengan demikian tidak boleh *musta'jir* mengupah '*mu'jir* untuk melakukan pekerjaan yang tidak dibolehkan syara'.

## **b. Syarat Akad *Ijārah 'Ala Al-Amāl***

Syarat merupakan hal penting yang keberadaannya di luar perbuatan itu sendiri. Ahli Fiqh mendefinisikan syarat sebagai suatu sifat yang harus ada pada setiap rukun, tetapi tidak merupakan sesuatu hal yang urgensi seperti halnya pada rukun.<sup>44</sup>

Adapun syarat-syarat akad *ijārah 'alā al-'amāl* terdapat tiga macam syarat sebagaimana dalam akad jual beli yaitu:<sup>45</sup>

### **1. Syarat Wujud (*syarth 'in-iqādh*)**

Syarat terjadinya akad (*syarth 'in iqādh*) berhubungan dengan *aqid*, akad, dan objek akad. Menurut Hanafiah, syarat yang berhubungan dengan '*aqid* adalah berakal dan *mumayyiz*, namun menurut Syafi'iyah dan Hanabilah adalah berakal, *mumayyiz* dan baligh. Dengan demikian akad *ijārah 'alā al-'amāl* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir dan musta'jir*) gila atau masih di bawah umur. Menurut Malikiyah *tamyiz* merupakan syarat jual beli dan sewa-menyewa, sedangkan baligh merupakan syarat keberlangsungan (*nafazh*). Dengan demikian apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan tenaganya untuk bekerja atau

<sup>43</sup>Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah....*, hlm. 117.

<sup>44</sup>Sayyid sabiq, *Fiqh Sunnah....* Jilid 3, hlm. 366.

<sup>45</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu.....* jilid 5, hlm. 400.

menyewakan kemilikan barangnya, maka hukum akadnya sah, akan tetapi untuk keberlangsungannya menunggu persetujuan/izin dari orang tuanya/walinya.<sup>46</sup>

## 2. Syarat berlaku akad (*syarth nafazh*)

Syarat berlaku akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* adanya hak penuh atas kepemilikan atau kekuasaan. Akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* yang dilakukan oleh seorang *fudhuli* (orang yang membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya) adalah tidak sah karena tidak penuhnya hak atas kepemilikan atau hak kuasa. Menurut Hanafiyah dan Malikiyah adalah akad ini digantungkan pada persetujuan dari pemilik sebagaimana berlaku dalam jual beli.

## 3. Syarat Sah Akad (*syarth as-shihhah*)

Syarat sah *ijārah ‘alā al-‘amāl* berhubungan dengan pelaku akad, objek akad, tempat, upah, dan akad itu sendiri. Di antara akad syarat sah *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah sebagai berikut:

### a. Kerelaan kedua pelaku akad

Syarat ini diterapkan sebagaimana dalam akad jual beli. Allah SWT berfirman dalam al-Qur’an surat an-Nisa: 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ  
مِّنكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*

<sup>46</sup>Achmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, hlm. 332.

### C. Pendapat Fuqaha tentang Akad *Ijārah ‘Ala Al-Amāl*

Pekerjaan bukan fardhu dan bukan kewajiban bagi orang yang disewakan sebelum berikatan kepada akad *ijārah*. Maka tidak sah menyewakan pekerja untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bersifat *taqarrub*. *Ujrah* dalam perbuatan ketaatan (ibadah) seperti shalat, puasa, haji, dan membaca al-Qur’an diperdebatkan kebolehannya oleh para ulama, karena para ulama berbeda pemahaman terhadap pekerjaan-pekerjaan tersebut.<sup>47</sup>

Mazhab Hanafi, menyatakan pendapatnya tentang *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam pekerjaan taat seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa dan membaca Al-Qur’an yang pahalanya dihadiahkan kepada arwah orangtuanya dari penyewa. Adzan, *iqamah*, dan imam shalat, haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut. Karena pekerjaan berkategori *taqarrub* apabila berlangsung pahalanya jatuh kepada pelaku, karena itu tidak boleh mengambil upah dari orang lain.<sup>48</sup>

Berkaitan dengan *ijārah ‘alā al-‘amāl*, ulama mazhab Hanabilah berkata: “tidak sah *ijārah ‘alā al-‘amāl* terhadap adzan, *iqamah*, mengajarkan Al-Qur’an, fiqh, hadist dan menggantikan haji dan *qadhi*’. Hal itu tidaklah dilakukan kecuali sebagai ibadah bagi pelakunya serta haram mengambil upah terhadapnya. Namun keseluruhan ulama berpendapat boleh hukumnya mengambil rezeki dari baitul mal atau jika ia menempati amalan yang manfaatnya mengenai hal lain seperti *qadhi*’. Mengajarkan Al-Qur’an, Hadis Nabi, fiqh, mewakili haji, memikul persaksian dan mengumandangkan adzan. Hal itu termasuk maslahat bagi yang lain dan apa yang diberikan bukanlah *‘iwadh* (upah), tetapi sebagai rezeki untuk menolong mereka melakukan ketaatan.

---

<sup>47</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 118.

<sup>48</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah.....*, hlm. 21.

Abu Hanifah dan Ahmad melarang mengambil upah dari tilawah Al-Qur'an dan mengajarnya, ibadah dan pengambilan upah pada memandikan jenazah tidak dibolehkan. Sementara Maliki berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan pengajaran al-Qur'an, azan dan ibadah haji.<sup>49</sup>

Mazhab Maliki, Syafi'i dan Ibn Hazn membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajar Al-Qur'an, berhitung, bahasa, dan ilmu lainnya. Imam Syafi'i juga berpendapat bahwa pengambilan upah dari pengajaran khat, perhitungan, kesastraan, kebahasaan, hadist, fiqh, mendirikan masjid, membangun tempat sekolah, memandikan mayat dan menggali kuburan adalah boleh, dan Ibn Hazn membolehkan pengambilan upah sebagai imbalan mengajar Al-Qur'an dan ilmu-ilmu lainnya, karena ini termasuk dalam perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui.<sup>50</sup>

Sayyid Sabiq dalam kitabnya *Fiqh Sunnah* sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, para ulama berpendapat tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik seperti para pengajar Al-Qur'an, guru-guru di sekolah dan lain-lain dibolehkan mengambil upah, untuk menhidupi kehidupannya dan tanggungannya ini dikarenakan mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain untuk menghasilkan biaya hidupnya karena waktunya habis tersita untuk mengajarkan al-Qur'an.<sup>51</sup>

Maka dari itu mengambil upah dari pekerjaan yang kemanfaatannya bukan untuk dirinya saja diperbolehkan, seperti, haji, muazin, imam masjid, mengajarkan Al-Qur'an, fiqh dan ilmu lainnya, menjabat hakim, jasa pekerjaan dan juru fatwa. Karena ini sifatnya bukan ganti, tetapi halnya membantu ketaatan kepada Allah SWT dan tidak mengakibatkan hal itu keluar dari ibadah serta tidak merusak keikhlasan.

---

<sup>49</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 120.

<sup>50</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah.....*, jilid 13, hlm 22.

<sup>51</sup>*Ibid.*

Terjadi perbedaan pendapat antara para *fuqaha*, di satu sisi mengharamkan pengambilan upah dari perbuatan taat yang bersifat *taqarrub* seperti yang diutarakan oleh Mazhab Hanafi dan Hanabilah dan di lain sisi membolehkan pengambilan upah dari perbuatan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Mazhab Maliki dan Syafi'i dengan alasan ketiadaan waktu lain untuk mencari rezeki yang keutuhan waktunya sudah tersita dan diperlukan tenaga lebih yang dikeluarkan.

Bersumber pada penjelasan di atas adanya perbedaan pendapat mengenai *ijārah 'alā al-'amāl*, namun dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengambilan *ujrah* (upah) dari kegiatan *ijārah 'alā al-'amāl* itu dibolehkan selama objek perbuatan yang dilakukan tidak keluar dari aturan-aturan syara'.

#### **D. Tenaga Kerja Wanita dalam Islam**

Kerja diartikan sebagai “kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah”. Dalam bahasa Al-Qur'an kata “kerja” sering disamakan dengan kata *'amal*. Menurut Ibnu Faris dalam *Mu'jam Maqasiyyul Lughah*, kata *amal* secara leksikal mengandung arti “perbuatan, pekerjaan, aktivitas”. Sementara dalam terminologis kata tersebut oleh Al-Isfahani diartikan sebagai “perbuatan atau aktivitas yang dilakukan secara sadar dan sengaja bersumber pada daya yang dimiliki manusia, daya fisik, daya fikir, daya kalbu, dan daya hidup”.<sup>52</sup>

Kata *amal* yang termuat di Al-Qur'an terulang sebanyak 359 kali. Secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu pekerjaan yang baik (*'amal salih*) dan pekerjaan yang tidak baik (*amal ghairu salih*). Dari kalimat *'amal*

---

<sup>52</sup>Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *At-Tafsīr al-Maudhu'ī (Tafsir Al-Qur'an dan Tematik) Kedudukan dan Peran Perempuan*, (Jakarta: Aku Bisa) hlm. 80

*salih* ini dapat dtujukan kepada pengertian kerja yang baik dan kaitannya dengan yang dilakukan perempuan.<sup>53</sup>

Kata *salih* dapat diartikan juga dengan “bermanfaat dan sesuai”. Dengan inilah *‘amal salih* bisa diartikan seperti aktivitas yang apabila dilakukan maka suatu kerusakan akan terhenti atau menjadi tiada, atau dapat juga diartikan seperti aktivitas yang dengan melakukannya diperoleh kemanfaatan dan kesesuaian.

Pandangan Al-Qur’an tentang perempuan yang bekerja antara lain sebagai berikut:

### 1. Bekerja adalah keniscayaan hidup

Tujuan utama Allah memberikan kesempatan hidup di dunia adalah agar manusia termasuk perempuan bekerja dengan baik. Hal ini diisyaratkan dalam surah al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ عَزِيزُ الْغَفُورِ

Artinya: yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Laki-laki dan perempuan, dituntut untuk dapat memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, jika terdapat orang yang sungkan untuk berusaha, apalagi kalau itu merupakan tugas utamanya bagi mereka, sungguh mereka telah melalaikan kewajiban utamanya.<sup>54</sup>

### 2. Memiliki kesempatan yang sama.

Ayat yang menjelaskan tentang hal tersebut terdapat dalam surah An-Nisa ayat 32 yang berbunyi:

---

<sup>53</sup>*Ibid.*

<sup>54</sup>*Ibid.*

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا<sup>٥٥</sup>  
 وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبِينَ<sup>٥٦</sup> وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: *Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.*

Mufasir Abu Hayyan memberikan komentar ayat tersebut dengan menyatakan bahwa “Islam tidak menerima orang yang hanya berangan-angan dan berpangku tangan. Tidak pula memperkenakan sikap dan pasif dan malas. Islam menyerukan sikap yang progresif dan kerja keras. Adapun berangan-angan terhadap hal-hal yang baik di dunia dan berusaha mewujudkannya dengan tujuan mendapat pahala akhirat, maka yang seperti itu sangat terpuji. Seseorang yang menggantungkan dan keberuntungannya dengan giat bekerja adalah spirit islam.”<sup>55</sup>

Pendapat Rasyid Rida yang lebih tegas mengatakan “Ayat tersebut tidak melarang seorang untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Sebab tidak ada salahnya apabila ada orang yang tergiur melihat prestasi orang lain kemudian berusaha mewujudkan hal tersebut dengan berusaha. Dalam kepribadian orang tersebut seakan dia berkata fokuskan perhatianmu terhadap apa yang bisa kalian

---

<sup>55</sup>Ibid

capai, janganlah kalian memfokuskan pandangan kalian kepada sesuatu yang di luar kemampuan kalian”.<sup>56</sup>

Rasyid Rida kemudian menegaskan bahwa bekerja diwajibkan bagi laki-laki dan perempuan. Allah SWT mengarahkan laki-laki dan perempuan agar mencari keutamaan dengan usaha dan kerja keras dan tidak dengan berangan-angan.

Ibn Asyur menyatakan “Setiap manusia baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan bagiannya dalam menikmati fasilitas duniawi yang diperuntukkan baginya sebagai balasan atas kerja kerasnya atau sebagian usaha yang telah dilakukan.”

Ayat di bawah ini mendukung mengenai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam bekerja dan berprestasi, baik di bidang spiritual maupun karir dalam surat An-Nahl, ayat 97, Allah Berfirman:

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan*

Ayat yang senada terdapat dalam Surah Ali Imran ayat 195, An-Nisa’ ayat 124 dan Ghafir ayat 40

Penjelasan ayat di atas bisa disimpulkan bahwa tidak ada teks ayat maupun hadis Nabi yang secara tegas tidak membolehkan perempuan untuk bekerja. Maka, pelarangan terhadap mereka untuk bekerja adalah tidak tepat. Kaidah ushul menyatakan “Dalam hal

---

<sup>56</sup>Ibid

kemasyarakatan pada dasarnya semuanya boleh selama tidak ada larangan, sebaliknya dalam hal ibadah semuanya terlarang selama tidak ada tuntunaannya”<sup>57</sup>

Syaikh Abdul Aziz bin Baz mengatakan: “Islam tidak melarang wanita dalam bekerja, karena Allah SWT menyariatkan dan menyerukan hambanya untuk bekerja, dalam firmanNya QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ, وَالْمُؤْمِنُونَ

dan Katakanlah (Muhammad): "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu

Perintah ini mencakup pria dan wanita. Allah juga menyariatkan bisnis kepada semua hambanya, perintah ini bersifat umum, disandarkan kepada pria dan wanita. Akan tetapi, wajib dilihat kembali dalam implementasi pekerjaan, bisnis dan hal lainnya, hendaklah lepas dari keadaan yang menyebabkan kemungkaran. Dalam pekerjaan wanita, tidak boleh adanya *ikhtilat* (pencampuran) dengan pria sehingga tidak akan menimbulkan fitnah, selalu berusaha memakai busana syar’i dan menjauhkan sumber fitnah. Begitu pula pada pekerjaannya tidak terdapat unsur yang tidak dibolehkan dalam syariat.

#### **E. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Islam**

Tenaga kerja wanita pada sektor publik terdapat risiko ketika bekerja. risiko bekerja bagi mereka antara lain:

1. Akan menimbulkan marwah yang rendah terhadap wanita
2. Potensi fitnah
3. Penzhaliman

---

<sup>57</sup>Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *At-Tafsiirul Maudhu’i (Tafsir Al-Qur’an dan Tematik) Kedudukan dan Peran Perempuan*, (Jakarta: Aku Bisa) hlm. 86

Timbulnya risiko dalam bekerja sehingga pekerjaan itu menjadi urgensi bagi mereka dengan alasan untuk menghidupi kehidupan mereka ataupun melanjutkan karir mereka, maka diperlukan perlindungan kerja baik dari pihak atasan ataupun inisiatif diri mereka untuk melindungi dirinya.

Perlindungan tenaga kerja wanita dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan/kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja guna melangsungkan kehidupan dirinya atau keluarganya yang berlangsung. Tidak hanya dalam upah mengupah perlindungan tenaga kerja dimaksudkan juga untuk mencegah terjadinya kejahatan yang terjadi.

Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>58</sup>

Perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:<sup>59</sup> perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang berhubungan dengan upaya untuk memberikan pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk keadaan pekerja tersebut tidak mampu bekerja disebabkan oleh suatu hal di luar kehendaknya, perlindungan ini juga disebut sebagai jaminan sosial.

Perlindungan sosial, perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang bertujuan memungkinkan tenaga kerja tersebut

---

<sup>58</sup> Ony Rosifani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Legalitas* Vol. 4 Nomor 2, Desember 2019, hlm.

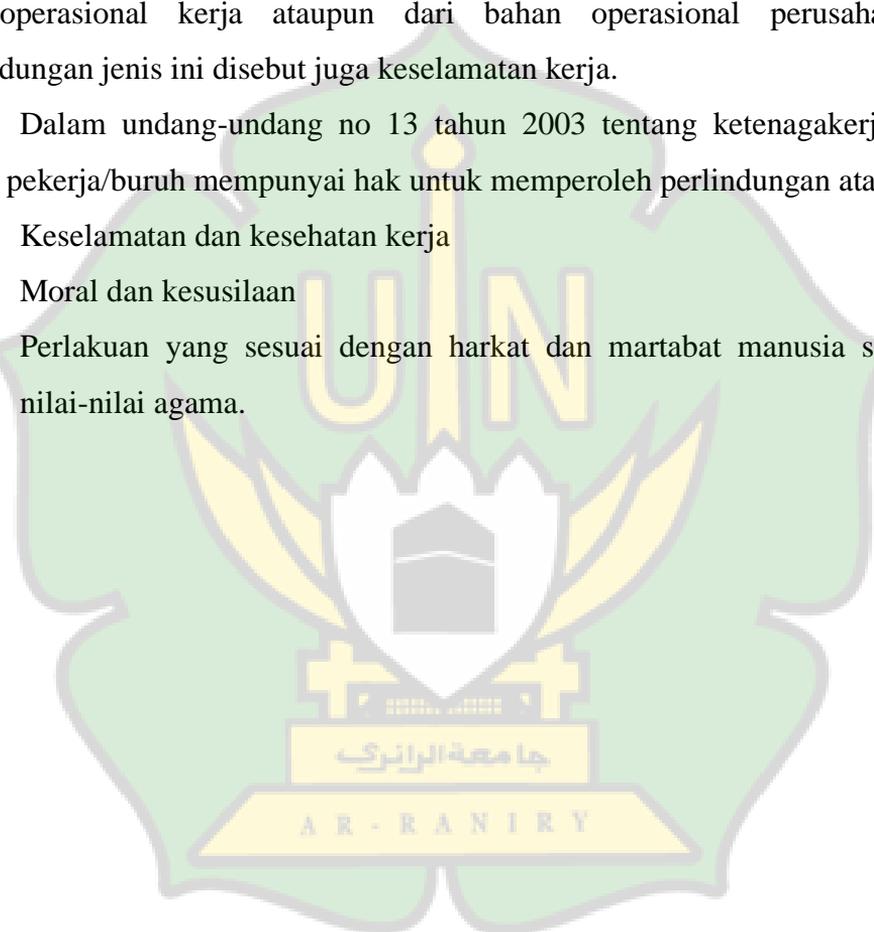
<sup>59</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta Raja Grafindo Persada 2008) hlm. 9

menlakukan dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang bisa disebut kesehatan kerja.

Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk menjaga pekerja dari kecelakaan yang bisa ditimbulkan oleh alat operasional kerja ataupun dari bahan operasional perusahaan, perlindungan jenis ini disebut juga keselamatan kerja.

Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.



## **BAB TIGA**

### **PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA COFFEE SHOP DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH DALAM AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL***

#### **A. Gambaran Umum *Coffee Shop* Di Wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala**

Kopi merupakan jenis minuman yang digemari berbagai kalangan masyarakat, sehingga dari masa ke masa kopi menjadi primadona bisnis baik di pasar lokal maupun pasar internasional. Bisnis kopi dapat dikatakan sebagai usaha yang potensial karena meskipun banyak saingan namun tetap memiliki pangsa pasar yang luas dalam masyarakat, sehingga pelaku usaha ini terus bertambah dari waktu ke waktu. Mata rantai bisnis kopi ini, bila diurutkan cukup panjang, dimulai dari bisnis perkebunan kopi, kulakan dan koperasi kopi, ekspor kopi, hingga sektor-sektor *roasting* kopi dan pengadaan bubuk kopi hingga mata rantai terakhir yaitu usaha *coffee shop* baik dalam bentuk warung kopi sederhana dan bersifat tradisional seperti yang ada di gampong-gampong, warung kopi semi modern seperti Zakir Kopi, Cut Nun Kopi, Kopi Solong, hingga *coffee shop* yang menggunakan desain modern seperti Stasiun kopi, Black Rose, dan lain-lain.

Saat ini *coffee shop* menjadi salah satu unit bisnis pemasaran minuman kopi yang banyak digemari berbagai kalangan masyarakat, terutama kalangan milenial dan generasi Z (Gen Z) karena desain tempat yang nyaman, *cozy* dan *instragramable* sehingga selalu menjadi tempat yang selalu dikunjungi baik pada saat aktifitas perkuliahan maupun di *week end*. Umumnya *coffee shop* menyediakan berbagai jenis minuman berbahan dasar kopi dan juga berbagai jenis minuman lainnya yang berbahan teh ataupun minuman lainnya yang merupakan racikan yang digemari konsumennya.

Untuk memenuhi kualitas pemasaran yang baik pihak manajemen *coffee shop* ini menawarkan pelayanan yang sigap dan berkualitas sehingga konsumen loyal dan tetap menggunakan produk yang dipasarkan oleh *coffee shop* ini.

Secara manajerial setiap *coffee shop* di Banda Aceh umumnya menggunakan pola pengelolaan tradisional dan modern, hal ini sangat dipengaruhi oleh pola pemikiran pihak pemilik *coffee shop* atau pengelolanya. Berikut ini penulis gambarkan kondisi umum *coffee shop* di kecamatan Syiah Kuala dari dua pendekatan yaitu manajemen pengelolaan dan para pekerjanya.

#### **a. Manajemen Pengelolaan**

Usaha *Coffee Shop* adalah sebuah usaha dengan menjual makanan dan minuman yang menu utamanya adalah kopi dan minuman lainnya. Ada juga fasilitas *wifi*, TV, *live music*, dan sebagainya. Di kesempatan penelitian ini peneliti mengambil tiga tempat usaha *coffee shop* di wilayah Kota Banda Aceh, Kecamatan Syiah Kuala antara lain: Hanakata Coffee & Space, Prioritas Coffee, dan Oen Coffee.

*Coffee shop* dibuka dari jam 09:00-00:00 dengan dibagi dua sif kerja, yaitu sif pagi dan sif malam. Sif pagi dimulai jam 09:00-16:00 dan sif sore dilanjutkan jam 16:00-00:00. *Coffee Shop* ditutup setelah semua kerjaan selesai pada malam hari.<sup>60</sup>

Pemesanan makanan dan minuman di setiap *coffee shop* terdapat dua sistem, pertama pesan dan bayar dahulu dan kedua pesan dan bayar di akhir. Pesan dan bayar dahulu adalah sistem yang digunakan oleh beberapa *coffee shop* untuk memudahkan pelanggan dalam memesan

---

<sup>60</sup> Wawancara dengan Muhammad Rais perwakilan *Coffee Shop* Prioritas Coffee dilakukan hari Rabu, tanggal 16 Maret 2022 di Prioritas Coffee, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

makanan, dengan sistem ini pelanggan dapat memesan makanan dan menentukan waktu untuk mengambilnya, lalu membayarnya terlebih dahulu sebelum mengambil makanan dan minuman yang telah dipesan. Sistem pesan dan bayar dahulu ini bisa membantu mengurangi antrian dan mempercepat proses pengambilan makanan dan minuman di *coffee shop*. Pesan dan bayar di akhir adalah sistem dimana pelanggan dapat memesan makanan dan minuman terlebih dahulu lalu mengambilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau akan diantar oleh pelayan *coffee shop* setelah makanan dan minuman selesai dikonsumsi, maka pelanggan membayar total biaya makanan dan minuman di kasir ketika meninggalkan *coffee shop*. Sistem pesan dan bayar di akhir ini bisa memudahkan pelanggan yang ingin menikmati makanan dan minuman dengan lebih santai

Dari gambaran di atas dapat diketahui bahwa pengelolaan *coffee shop* modern umumnya dikelola oleh anak muda yang memberikan nuansa baru pada setiap *coffee shop*. Namun ada juga *coffee shop* yang menggunakan pola pengelolaan tradisional dan umumnya merupakan warung kopi-warung kopi lama ataupun warung kopi yang memang segmen konsumennya merupakan kalangan usia 30 tahun ke atas yang memang nyaman dengan suasana warung kopi yang bersifat tradisional dan umumnya warung kopi seperti ini terdapat di wilayah kecamatan Darussalam terutama di wilayah perkampungan penduduk. Adapun contoh warung kopi yang menggunakan pola manajemen tradisional seperti, lampoh kupa, miyub bak mamplam kupa dan lain-lain.

## **b. Tenaga Kerja dan Pola Kerjanya**

Setiap *coffee shop* membutuhkan tenaga kerja untuk operasional dan juga *handle* seluruh aktifitas pekerjaan di *coffee shop*

umumnya pekerja di *coffee shop* ini tenaga kerja pria. Biasanya konsumen coffee shop adalah kaum lelaki baik usia muda maupun dewasa, sehingga dengan tenaga kerja pria akan lebih memudahkan untuk melayani konsumennya. Penggunaan tenaga kerja wanita sekarang ini juga sudah mulai dilakukan terutama pada *coffee shop* baru yang memiliki konsumen dari kalangan pria dan wanita serta dengan segmen konsumen kalangan remaja dan pemuda.

Penggunaan tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita di *coffee shop* berbeda, tenaga kerja pria digunakan untuk barista, pramuniaga dan untuk koki (juru masak) seperti pembuat nasi goreng, mie, martabak dan lain-lain, sedangkan tenaga kerja wanita digunakan untuk kasir, pramuniaga dan *cleaning service*.

Dalam melangsungkan usahanya pengusaha mempekerjakan beberapa orang dan diberikan kontrak (perjanjian kerja). Tenaga kerja yang dipekerjakan adalah tenaga kerja yang mampu dan layak bekerja di bidangnya seperti barista, pramuniaga, kasir, juru masak (*chef*) dan *cleaning service*. Pengusaha memberikan imbalan kepada mereka sebagai pertanda hasil dari kerja mereka.

Pola kerja di *coffee shop* umumnya simpel mulai membersihkan *coffee*, melayani konsumen, menyediakan minuman atau makanan yang dipesan, hingga mencuci peralatan yang digunakan. Umumnya setiap *coffee shop* di Banda Aceh memiliki jam operasional 08:00-00:00 WIB.<sup>61</sup>

Berikut ini penulis paparkan beberapa data tentang pola operasional beberapa *coffee shop* seperti di Hanakata *Coffee Shop*, di

---

<sup>61</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata Coffee Shop dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

Hanakata *coffee shop* semua pekerjaan dilakukan oleh tenaga kerja wanita tidak ada perbedaan gender dalam melakukan pekerjaan. Pada Hanakata *coffee shop* pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita dan penempatan posisinya antara lain: kasir, *runner* (pramuniaga), barista, koki (juru masak).<sup>62</sup> Bentuk perjanjian yang ditetapkan oleh pihak *owner* dalam bentuk perjanjian tertulis yang memuat klausula perjanjian bagi pihak pekerja.

Pada Prioritas *coffee shop* pihak pemilik *coffee shop* mempekerjakan tenaga kerja wanita pada bagian-bagian tertentu seperti untuk kasir, *runner* (pramuniaga), dan barista. Sedangkan penempatan tenaga kerja pria selain sebagai koki (juru masak) juga ditugaskan sebagai barista karena pekerjaan ini cenderung membutuhkan tenaga besar. Bentuk perjanjian yang dilakukan cenderung fleksibel, sehingga karyawan ada yang dikontrak secara tertulis dan ada juga yang dikontrak hanya melalui komunikasi verbal yang dipahami oleh para pihak dengan baik terhadap isi perjanjian lisan tersebut.<sup>63</sup>

Sistem kontrak kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen di Oen *Coffee* juga bersifat fleksibel sehingga setiap pekerja melakukan pekerjaan secara kolektif antara pekerja pria dan pekerja wanita. Dalam hal ini pihak tenaga kerja wanita ditempatkan sebagai kasir, koki (juru masak), dan *runner* (pramuniaga). Bentuk perjanjian yang diperjanjikan adalah perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata Coffee Shop dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>63</sup>Wawancara dengan Alvi Syahrin perwakilan Prioritas Coffee Shop dilakukan hari Kamis, tanggal 25 November 2022 di Prioritas *Coffee Shop*, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>64</sup>Wawancara dengan Herman perwakilan Oen Coffee Shop dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Oen *Coffee Shop*, Banda Aceh .

Berdasarkan hasil paparan di atas tentang sistem kontrak yang ditetapkan oleh pihak pemilik *coffee shop*, pada tiga *coffee shop* yang penulis teliti bahwa umumnya pihak tenaga kerja wanita ditempatkan pada posisi yang pekerjaannya tidak terlalu berat bagi pihak tenaga kerja wanita sehingga penempatan khusus tersebut memudahkan kinerja pihak tenaga kerja wanita. Dengan demikian pihak pekerja dapat mengakselerasikan kegiatan yang dilakukannya menjadi tanggung jawabnya yang dilakukan sesuai kemampuan pihak tenaga kerja wanita. Meskipun umumnya pekerjaan yang dilakukan bersifat kolektif sehingga setiap kerja pada *coffee shop* tersebut dapat berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang ditetapkan, kerja *teamwork* ini mampu menghasilkan *performance* yang baik dari setiap *coffee shop* yang melibatkan tenaga kerja wanita dalam operasional dan pengelolaan *coffee shop*.

#### **B. Penetapan Jadwal Kerja yang Kondusif untuk Tenaga Kerja Wanita di *Coffee Shop* dalam Wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala**

Pihak manajemen *coffee shop* dalam operasional usahanya telah menetapkan secara jelas jadwal kerja yang umumnya dibagi dalam 2 sif, yaitu *sif* pagi yang dimulai dari jam 08:00 WIB sampai jam 16:00 WIB. dan juga ditetapkan *sif* sore dan malam sebagai *sif* akhir yang dimulai dari jam 16:00 WIB sampai jam 00:00 WIB.

Dalam penetapan *sif* ini, pihak manajemen *coffee shop* juga menetapkan *team work* yang bertanggung jawab melakukan seluruh operasional usaha, mulai dari pengelolaan kebersihan *coffee shop*, memastikan seluruh bahan-bahan yang dibutuhkan semua tersedia dan memastikan orderan dipenuhi oleh pihak yang bertugas pada bagian

penyediaan *food and beverages* serta seluruh minuman-minumannya. Termasuk juga barista yang bertugas, kasir dan seluruh detil pekerjaan harus dipastikan berjalan sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan, sehingga seluruh printilan pekerjaan dapat dilakukan oleh petugas yang ditetapkan. Secara manajemen, pihak pengelola *coffee shop* harus menetapkan setiap *person incharge* yang bertugas melakukan pekerjaannya secara tepat, sehingga ketika proses pengawasan dan evaluasi dilakukan dapat berjalan secara efektif.

Penetapan petugas dan pekerja pada bidang-bidang tertentu ini pihak *coffee shop* juga harus memastikan orang yang tepat sesuai dengan bidang yang dikuasainya, baik pekerja pria maupun wanita. Sehingga dalam setiap *sif* pasti ada percampuran pekerja yang saling berkolaborasi melakukan pekerjaannya, sesuai dengan tugas dan fungsi (tupoksi) yang ditetapkan. Dalam hal ini pendelegasian pekerjaan telah disepakati sejak para pekerja dikontrak yang dituangkan dalam kesepakatan kerja, meskipun tidak semua *coffee shop* membuatnya secara tertulis. Menurut Teuku Sidqi pemilik Hanakata *Coffee Shop* yang berlokasi di Lamnyong, *coffee shop* memiliki jam operasional dari jam 08:30 WIB hingga penutupan di jam 23:30 WIB, seluruh pekerja harus tetap pada bidang-bidang yang ditugaskan.<sup>65</sup>

Dalam hal ini pihak manajemen Hanakata tidak membedakan secara khusus *sif* untuk pekerja pria dan wanita, karena di kedua *sif* yang dimulai dari *sif* pertama dari jam 08:00 WIB hingga 16:00 WIB dan *sif* kedua dimulai pergantian pekerja dari jam 16:00 WIB hingga 23:30 WIB. Pihak manajemen mengganti *team work sif* setiap 2 minggu sekali, *rolling* pekerja

---

<sup>65</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata *Coffee Shop* dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

ini dilakukan untuk memenuhi keadilan dan pemerataan jam kerja secara bergilir.<sup>66</sup>

Setiap jenis pekerjaan di Hanakata *coffee shop* mempunyai pertanggungjawaban antara lain kasir mempunyai tanggungjawab dalam menanyakan pesanan dan menerima uang dari pelanggan Hanakata *coffee shop*, penetapan *jobdesk* kasir diberikan kepada tenaga kerja wanita. Barista mempunyai tanggungjawab dalam membuat minuman pesanan pelanggan penetapan *jobdesk* barista diberikan kepada tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria yang telah profesional. Runner (pramuniaga) mempunyai tanggungjawab membersihkan hal-hal di meja pelanggan seperti *paper cup/cup plastic*, cangkir kopi, piring pelanggan dan barang-barang lainnya setelah pelanggan siap dan hendak pergi dari *coffee shop*, penetapan *jobdesk* runner (pramuniaga) di Hanakata *coffee shop* diberikan kepada tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Koki (juru masak) mempunyai tanggungjawab membuat makanan yang dipesan oleh pelanggan, penetapan *jobdesk* koki (juru masak) Di Hanakata *coffee shop* diberikan kepada tenaga kerja wanita. Sehingga dapat dilihat bahwasanya hampir setiap bidang pekerjaan Hanakata *coffee shop* dilakukan oleh tenaga kerja wanita.<sup>67</sup>

Hal senada disampaikan oleh Alvi Syahrin yang merupakan tim manajemen Prioritas *Coffee Shop* bahwa café ini memiliki jam kerja operasional dari 08:00 WIB hingga 00:00 WIB setiap hari, dengan total jam kerja 16 jam. Namun berbeda pada *coffee shop* sebelumnya yang ditutup manajemen operasionalnya pada jam 12 tepat. *Coffee shop* terdiri dari 2 sif

---

<sup>66</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata Coffee Shop dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

<sup>67</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata Coffee Shop dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

kerja, sif pagi dan sif sore. Sif pagi dimulai di jam 08:00 WIB sampai 16:00 WIB dan sif sore dimulai di jam 16:00 sampai 00:00 WIB.<sup>68</sup>

Bidang pekerjaan di Prioritas *coffee shop* antara lain: kasir, barista, pramuniaga dan koki (juru masak). Setiap pekerjaan telah diberikan pertanggungjawaban kepada tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Kasir memiliki deskripsi pekerjaan yaitu menanyakan pesanan dan meminta tagihan pesanan kepada pelanggan, penetapan pekerjaan kasir di Prioritas *coffee shop* diberikan kepada tenaga kerja wanita. Barista memiliki pekerjaan membuat minuman kopi, teh atau minuman lainnya yang telah dipesan oleh pelanggan Prioritas *coffee shop*, pekerjaan ini di diperuntukkan kepada tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Pramuniaga atau pelayan memiliki tugas mengantar pesanan berupa makanan dan minuman kepada pelanggan di Prioritas *coffee shop*, pekerjaan ini diperuntukkan kepada tenaga kerja pria. Koki (juru masak) memiliki tugas pekerjaan antara lain membuat makanan yang telah dipesan oleh pelanggan, pekerjaan ini diperuntukkan kepada tenaga kerja pria.<sup>69</sup>

Hal yang sama juga diutarakan Rika Septiana selaku pihak manajer di Oen *Coffee Shop*. Rika Septiana menjelaskan bahwa Oen *Coffee* memiliki jam kerja operasional 08:00 WIB hingga 00:00 WIB. Memiliki durasi kerja 16 jam dengan pembagian 2 sif kerja yaitu sif pagi dan sif sore. Sif pagi *coffee shop* dimulai pada jam 08:00 WIB sampai 16:00 WIB dan sif sore *coffee shop* dimulai di jam 16:00-00:00 WIB.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup>Wawancara dengan Alvi Syahrin perwakilan Prioritas Coffee Shop dilakukan hari Kamis, tanggal 25 November 2022 di Prioritas *Coffee Shop*, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>69</sup>Wawancara dengan Alvi Syahrin perwakilan Prioritas Coffee Shop dilakukan hari Kamis, tanggal 25 November 2022 di Prioritas *Coffee Shop*, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>70</sup>Wawancara dengan Rika Septiana Manajer Oen *Coffee Shop* dilakukan hari Selasa, tanggal 29 November 2022 di Oen *Coffee Shop* Banda Aceh.

Rika Septiana menyebutkan pekerjaan di Oen *coffee* antara lain: kasir, barista, pelayan dan *chef* (juru masak). Masing-masing pekerjaan telah ditugaskan kepada tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita. Kasir memiliki tugas pekerjaan yaitu meminta faktur pesanan kepada pelanggan, penugasan kerja kasir di Oen *coffee* diberikan kepada tenaga kerja wanita. Barista membuat minuman kopi, teh atau minuman lainnya sesuai dengan pesanan pelanggan Oen *coffee*, penugasan kerja barista diarahkan kepada tenaga kerja pria. Pelayan memiliki tugas menanyakan pesanan berupa makanan dan minuman kepada pelanggan dan mengantar *coffee shop*, pekerjaan ini diperuntukkan kepada tenaga kerja pria. *Chef* (juru masak) mempunyai tugas yaitu membuat makanan yang telah dipesan oleh pelanggan Oen *coffee*, penugasan pekerjaan ini diperuntukkan kepada tenaga kerja wanita.<sup>71</sup>

Selanjutnya Lina Dayana perwakilan dari Klise *Coffee Shop* mengutarakan *coffee shop* dibuka jam 10:00 WIB dan ditutup jam 23:00 WIB. Durasi kerja 13 jam dengan pembagian 2 sif kerja yaitu sif pagi dan sif sore. Sif pagi dimulai pada jam 10:00 WIB sampai 16:00 dan dilanjutkan dengan sif sore pada jam 16:00 WIB sampai 23:00 WIB.<sup>72</sup>

Lina dayana menyebutkan pekerjaan di klise *coffee shop* antara lain: kasir, waiter, koki, dan barista. Masing-masing pekerjaan telah ditugaskan kepada tenaga kerja pria dan wanita. Kasir memiliki tugas pekerjaan yaitu menerima pesanan makanan dan minuman dari pelanggan. Peruntukan pekerjaan kasir diberikan kepada tenaga kerja wanita. Barista membuat minuman kopi atau non kopi sesuai dengan pesanan pelanggan Klise *Coffee*. Barista diperuntukkan kepada tenaga kerja wanita. Pelayan memiliki tugas

---

<sup>71</sup>Wawancara dengan Rika Septiana Manajer Oen *Coffee Shop* dilakukan hari Selasa, tanggal 29 November 2022 di Oen *Coffee Shop* Banda Aceh.

<sup>72</sup>Wawancara dengan Lina Ladayna perwakilan Klise *Coffee Shop* dilakukan hari Senin, tanggal 12 Maret 2023 di Klise *Coffee Shop*, Ie Masen Kayee Adang Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

mengantar makanan dan minuman pelanggan Klise *coffee*, pekerjaan ini dilakukan oleh tenaga kerja pria. Koki mempunyai tugas yaitu membuat mkaanan yang telah dipesan oleh pelanggan klise *coffee shop*, koki diposisikan sebagai tenaga kerja pria.<sup>73</sup>

Berdasarkan wawancara peneliti bersama Ade Yunaz di Universitas Kopi menerangkan bahwa jam operasional *coffee shop* dibiuka pada pukul 10:00 WIB dan ditutup pada pukul 00:00 WIB, dengan durasi 14 jam kerja dengan 2 sif kerja yaitu sif pagi dan sif sore. Sif pagi dimulai pada jam 10:00 WIB hingga 17:00 WIB dan dilanjutkan lagi dengan sif sore yang dimulai pada pukul 17:00 WIB hingga 00:00 WIB.<sup>74</sup>

Ade Yunaz menjelaskan terdapat 4 macam pekerjaan di Universitas Kopi, yaitu barista, kasir, pelayan dan koki. Barisra mempunyai tugas untuk membuat minuman kopi atau minuman lainnya berdasarkan pesanan pelanggan, pekerjaan barista diberikan kepada tenaga kerja pria, Kasir mempunyai tugas menerima biaya pesanan pelanggan, pekerjaan kasir diberikan kepada tenaga kerja wanita. Koki membuat pesanan makanan dari pelanggan, pekerjaan koki diberikan kepada tenaga kerja wanita. Pelayan bertugas menanyakan pesanan dan mengantarkan pesanan pelanggan, pekerjaan pelayan diberikan kepada tenaga kerja pria.<sup>75</sup>

Wawancara terakhir dilakukan di Tuan Muda Kopi bersama perwakilannya Haqy yang dilakukan peneliti. Haqy menerangkan bahwa *coffee shop* memulai jam pembukaan operasional pada pukul 10:00 WIB dan

---

<sup>73</sup>Wawancara dengan Lina Ladayna perwakilan Klise *Coffee Shop* dilakukan hari Senin, tanggal 12 Maret 2023 di Klise *Coffee Shop*, Ie Masen Kayee Adang Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>74</sup>Wawancara dengan Ade Yunaz perwakilan Universitas Kopi dilakukan hari Selasa, tanggal 13 Maret 2023 di Universitas Kopi, Peurada, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>75</sup>Wawancara dengan Ade Yunaz perwakilan Universitas Kopi dilakukan hari Selasa, tanggal 13 Maret 2023 di Universitas Kopi, Peurada, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

ditutup pada pukul 23:00 WIB dengan durasi 13 jam dengan memiliki 2 sif kerja. Sif pagi dimulai pukul 10:00 WIB sampai 16:00 WIB dan dilanjutkan dengan sif sore yang dimulai pada 16:00 WIB sampai 23:00 WIB.<sup>76</sup>

Haqy menyampaikan bahwa pekerjaan yang ada di Tuan Muda Kopi ada empat antara lain: Barista, Kasir, Koki dan pelayan. Setiap pekerjaan mempunyai tugas masing-masing yaitu barista membuat minuman kopi dan non kopi bagi pelanggan Tuan Muda Kopi, pekerjaan ini dilakukan oleh tenaga kerja pria. Kasir menerima pesanan berupa makanan dan minuman pelanggan Tuan Muda Kopi, kasir ditugaskan kepada tenaga kerja wanita, Koki membuat menu makanan sesuai pesanan pelanggan, koki diberikan kepada tenaga kerja wanita. Terakhir pelayan bertugas mengantarkan pesanan berupa makanan dan minuman pelanggan, pekerjaan ini diberikan kepada tenaga kerja pria.<sup>77</sup>

Berikut penulis lampirkan tabel posisi tenaga kerja di setiap *coffee shop* sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Posisi Tenaga Kerja di *Coffee Shop*

Jobdesk	Hanakata	Prioritas	Oen	Klise	Universitas	Tuan Muda
Barista	P&L	L	P&L	P&L	L	L
Kasir	P	P	P	P	P	P
Koki	P	L	P	L	P	P
Pelayan	P	L	L	L	L	L

*Sumber: Hasil olahan data penelitian*

Keterangan Tabel :

P = Perempuan

<sup>76</sup>Wawancara dengan Haqy perwakilan Tuan Muda Kopi dilakukan hari Selasa, tanggal 13 Maret 2023 di Tuan Muda Kopi, Peurada, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>77</sup>Wawancara dengan Haqy perwakilan Tuan Muda Kopi dilakukan hari Selasa, tanggal 13 Maret 2023 di Tuan Muda Kopi, Peurada, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

L = Laki-Laki

Dari data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa *Coffee shop* memiliki jam operasional 08:00 WIB sampai 00:00 WIB, memiliki 2 sif jam kerja, sif pagi dan sif sore. Sif pagi dimulai di jam 08:00 WIB sampai 16:00 WIB dan sif sore, pergantian pekerja yang dimulai di jam 16:00 WIB sampai 00:00 WIB. Pada ketiga *coffee shop* pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita antara lain: barista, kasir, *runner* (pramuniaga) dan juru masak (koki). Dapat disimpulkan juga bahwa penetapan jadwal kerja di ketiga *coffee shop* yang ditetapkan sudah kondusif, 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.

### **C. Upaya Manajemen *Coffee Shop* Untuk Memproteksi Tenaga Kerja Wanita di Jam Kerja dan Setelah Jam Kerja**

*Owner* atau pemilik *coffee shop* yang mempekerjakan tenaga kerja wanita memberikan upaya proteksi tenaga kerja wanita di jam kerja dan setelah jam kerja. Berikut penulis uraikan upaya manajemen dari ketiga *coffee shop* untuk memproteksi tenaga kerja wanita di jam kerja dan setelah jam kerja, antara lain:

#### **1. Hanakata *coffee shop***

Pada Hanakata *coffee shop* yang telah diwawancarai oleh penulis, upaya proteksi tenaga kerja wanita di jam kerja antara lain:<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata Coffee Shop dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

- a. Memberikan arahan kepada tenaga kerja pria untuk memperhatikan dan mengawasi tenaga kerja wanita di *coffee shop* tersebut agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini karena terdapat tenaga kerja pria yang bekerja di *Coffee Shop* tersebut untuk saling melindungi terhadap tenaga kerja wanita.
- b. Mengingatkan kepada tenaga kerja wanita untuk berhati-hati dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja wanita untuk berhati-hati dalam bekerja.
- c. Menempatkan cctv di area untuk memantau tenaga kerja wanita dalam bekerja dan meningkatkan keamanan, merupakan upaya pencegahan terhadap tindakan kriminal dan kejahatan. Hal ini dilakukan agar mengurangi pelaku kejahatan dan membuat pelaku kejahatan tidak berani melakukan tindakan kejahatan di Hanakata *Coffee Shop*
- d. Perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja wanita di bagian dapur sebagai juru masak (koki) diberikan alat pemadam api ringan (apar). Ini diperlukan untuk juru masak (koki) untuk memenuhi keselamatan kerja apabila terjadi kebakaran ringan di dapur.

Adapun upaya proteksi yang diterapkan di Hanakata *Coffee Shop* kepada tenaga kerja wanita setelah jam kerja antara lain:<sup>79</sup>

- a. Memberikan arahan kepada tenaga kerja wanita yang hendak pulang agar berdampingan untuk menghindari kecelakaan yang terjadi. Hal ini diarahkan agar keselamatan tenaga kerja wanita

---

<sup>79</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi *Owner* Hanakata *Coffee Shop* dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

ketika hendak pulang tidak membahayakan dirinya, dikarenakan terdapat 2 orang atau lebih ketika hendak pulang.

- b. Bagi tenaga kerja wanita sif sore yang bekerja sampai malam hari ketika hendak pulang agar melaporkan di grup kerja ketika sampai di rumah.

Teuku Sidqi menambah lagi antara atasan dan tenaga kerja wanita harus memberikan perlindungan aman dalam bekerja, tidak hanya atasan, tenaga kerja wanita juga melindungi dirinya sendiri. Namun, apabila terjadi kejadian yang tak terduga seperti kejadian kecelakaan yang pernah terjadi atas salah satu tenaga kerja wanita di Hanakata *coffee shop*, Teuku Sidqi menyampaikan bahwa ketika kecelakaan memberikan pertolongan terhadap tenaga kerja wanita tersebut apa yang bisa dibantu oleh atasan kepada tenaga kerja wanita yang mengalami musibah.<sup>80</sup>

## 2. Prioritas *Coffee Shop*

Dari wawancara yang telah dilakukan penulis di Prioritas *Coffee Shop*, upaya proteksi yang dilakukan atasan terhadap tenaga kerja wanita di jam kerja antara lain:<sup>81</sup>

- a. Mengingatkan kepada tenaga kerja wanita untuk berhati-hati dalam bekerja.
- b. Memberikan arahan kepada tenaga kerja pria untuk melindungi tenaga kerja wanita dalam bekerja.

Upaya proteksi tenaga kerja wanita di Prioritas *coffee shop* setelah jadwal kerja yaitu, bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di sif

---

<sup>80</sup>Wawancara dengan Teuku Sidqi perwakilan Hanakata *Coffee Shop* dilakukan hari Minggu, tanggal 20 November 2022 di Hanakata *Coffee Shop*, Lamnyong Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

<sup>81</sup>Wawancara dengan Alvi Syahrin perwakilan Prioritas *Coffee Shop* dilakukan hari Kamis, tanggal 25 November 2022 di Prioritas *Coffee Shop*, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

sore pada *week end* diharuskan untuk menginap di tempat yang telah diberikan oleh atasan untuk menghindari risiko kejahatan di malam hari.<sup>82</sup>

### 3. Oen *Coffee*

Rika Septiana sekaligus manajer di Oen *Coffee* menjelaskan upaya proteksi yang diterapkan pihak Oen *Coffee* kepada tenaga kerja wanita di jam kerja, yaitu:<sup>83</sup>

- a. Mengingatkan kepada tenaga kerja wanita agar berhati-hati dalam bekerja.
- b. Memeberikan arahan kepada tenaga kerja wanita untuk tidak berlebihan dalam berinteraksi kepada pelanggan pria.

Kemudian proteksi setelah jam kerja yang diterapkan di Oen *Coffee* yaitu, memberi arahan kepada tenaga kerja wanita yang bekerja pada sif sore untuk tidak membawa kendaraan, karena nantinya akan dijemput dan diantar pulang oleh pihak Oen *coffee shop* untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan ketika pergi ataupun pulang ke rumah.<sup>84</sup>

### 4. Klise *Coffee Shop*

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Klise *Coffee Shop*, upaya proteksi yang dilakukan atasan terhadap tenaga kerja wanita di jam kerja antara lain:<sup>85</sup>

---

<sup>82</sup>Wawancara dengan Alvi Syahrin perwakilan Prioritas *Coffee Shop* dilakukan hari Kamis, tanggal 25 November 2022 di Prioritas *Coffee Shop*, Peurada Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

<sup>83</sup>Wawancara dengan Rika Septiana Manajer Oen *Coffee Shop* dilakukan hari Selasa, tanggal 29 November 2022 di Oen *Coffee Shop* Banda Aceh.

<sup>84</sup>Wawancara dengan Rika Septiana Manajer Oen *Coffee Shop* dilakukan hari Selasa, tanggal 29 November 2022 di Oen *Coffee Shop* Banda Aceh.

<sup>85</sup>Wawancara dengan Lina Ladayna perwakilan Klise *Coffee Shop* dilakukan hari Senin, tanggal 12 Maret 2023 di Klise *Coffee Shop*, Ie Masen Kayee Adang Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

- a. Mengingatkan kepada tenaga kerja wanita agar berhati-hati dalam bekerja
- b. Memberikan arahan kepada tenaga kerja wanita untuk berpakaian sopan dan menutup aurat.

Upaya proteksi tenaga kerja wanita di Klise *coffee Shop* setelah jadwal kerja diserahkan kepada tenaga kerja wanita itu sendiri, tidak ada arahan dari atasan kepada tenaga kerja wanita setelah jadwal kerja selesai.

## 5. Universitas Kopi

Tempat selanjutnya di Universitas Kopi sebagaimana yang telah diteliti oleh peneliti, upaya proteksi yang dilakukan atasan terhadap tenaga kerja wanita di jam kerja antara lain:

- a. Memberikan arahan kepada tenaga kerja wanita agar berhati-hati dalam bekerja
- b. Memberikan arahan kepada tenaga kerja wanita untuk menggunakan pakaian sopan dan tertutup aurat

Kemudian upaya proteksi tenaga kerja wanita di Universitas Kopi setelah jadwal kerja, yaitu Bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di shift sore, ketika hendak pulang pada malam hari mereka akan dikawal oleh tenaga kerja lainnya sampai tenaga kerja wanita tersebut sampai di rumah atau tempat tinggalnya.

## 6. Tuan Muda Kopi

Wawancara yang telah dilakukan peneliti di Tuan Muda Kopi, upaya proteksi yang dilakukan atasan terhadap tenaga kerja wanita di jam kerja antara lain:

- a. Mengingatkan kepada tenaga kerja wanita agar berhati-hati dalam bekerja.
- b. Memberikan arahan kepada tenaga kerja wanita sopan dalam berpakaian dan menutupi aurat mereka.

Upaya proteksi tenaga kerja wanita di Tuan Muda Kopi setelah jadwal kerja antara lain:

- a. Tenaga kerja wanita yang masuk pada shift sore ketika hendak pulang malam hari akan dikawal sampai ia tiba di tempat tinggalnya.
- b. Di lain sisi pihak tuan muda kopi juga mengantar dan menjemput tenaga kerja wanita di shift sore.

Dari tempat yang sudah diteliti dapat kita simpulkan bahwa *coffee shop* yang telah diteliti oleh peneliti terdapat proteksi kepada tenaga kerja wanita baik di jam kerja dan setelah jadwal kerja, namun di Klise *coffee* dan Tuan Muda Kopi proteksi setelah jadwal kerja dikembalikan kembali kepada tenaga kerja wanita masing-masing dan proteksi kepada tenaga kerja wanita merupakan inisiatif tenaga kerja pria dalam melindungi tenaga kerja wanita sehingga tenaga kerja wanita aman dalam bekerja.

Dari data yang diperoleh di atas maka terdapat bentuk atau upaya manajemen di ketiga *coffee shop* untuk memproteksi tenaga kerja wanitanya baik di jam kerja dan setelah jam kerja. Walaupun upaya perlindungan terhadap tenaga kerja wanita berbeda-beda di setiap *coffee shop* tetapi pada dasarnya perlindungan tenaga kerja wanita tetap satu tujuan yaitu agar tenaga kerja wanita dapat bekerja di lingkungan yang aman dan tidak mengalami kejadian yang tidak diinginkan dalam bekerja.

#### D. Perspektif Akad *Ijārah* ‘*Ala Al-Amāl* terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Coffee Shop dalam Wilayah Kota Banda Aceh

Akad dapat dikatakan juga sebagai janji/perjanjian kontrak. Pada KHES akad merupakan kesepakatan dalam satu perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.<sup>86</sup>

*Ijārah* merupakan kegiatan yang berupa transaksi sewa-menyewa barang atau jasa yang dilakukan oleh beberapa pihak dalam jangka waktu tertentu dan dilanjutkan dengan pembayaran<sup>87</sup>. Kegiatan sewa-menyewa barang disebut sebagai *ijārah ‘ala al-manafi*, sedangkan kegiatan sewa-menyewa jasa dalam melakukan suatu pekerjaan disebut dengan *ijārah ‘ala al-‘amāl*.

Perlindungan tenaga kerja wanita bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan menjamin kesamarataan ataupun kesempatan juga perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja wanita guna melangsungkan kehidupan dirinya dan keluarganya. Perlindungan tenaga kerja wanita juga dimaksudkan dalam segi keselamatan kerja dan harkat martabat wanita untuk mencegah terjadinya kejahatan atau perbuatan yang tidak diinginkan dalam bekerja.

Mengingat firman Allah SWT pada Al-Qur’an Surat At-Thalaq ayat 6, merupakan landasan berlakunya *ijārah ‘ala al-‘amāl* yang berbunyi:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُو عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ  
أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ  
وَأَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَمَنْزُوعٍ لَهُ الْاُخْرَىٰ (الطَّلَاق : ٦)

<sup>86</sup>Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2014), hlm. 10.

<sup>87</sup> *Ibid.*

Artinya: *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu. Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS. Ath-Thalaq [65]: 6).*

Selain dari Al-Qur'an terdapat Hadist Nabi mengenai penyegeraan pembayaran upah. Hadist Nabi Riwayat Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: *أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ* (رواه ابن ماجه)<sup>88</sup>

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasqiyyi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia Berkata, "Rasulullah Shallallahu 'alaihi Wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (H.R Ibnu Majah)*

Dari Nash Al-qur'an dan Hadist Nabi di atas maka dapat disimpulkan kebolehan mempekerjakan seorang untuk melakukan pekerjaan dan menyegerakan pengupahan setelah pekerjaan selesai sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan.

Akad *ijârah 'ala al-'amâl* adalah akad yang umum digunakan dalam jasa yang menitikberatkan pada manusia. Akad ini dianggap lebih efisien

<sup>88</sup>Hadits Sunan Ibnu Majah Nomor 2434 Kitab Hukum-Hukum

dan menjadi satu-satunya akad yang paling banyak digunakan sebagai dasar terhadap penggunaan jasa manusia dalam pandangan fiqh Islam. *ijârah 'ala al-'amâl* pada umumnya menitikberatkan pada upah yang diterima oleh pemberi jasa (*ajir*) kepada penerima jasa (*Mu'jir*) berdasarkan kesepakatan bersama yang telah disetujui. Secara keseluruhan perlindungan terhadap tenaga kerja tidak disebutkan secara jelas dan pasti di dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl* namun bukan berarti bahwa perlindungan tersebut tidak ada.

Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijârah* yang secara umum membagi *ijârah* kepada *ijârah 'ala al-a'yan* dan *ijârah 'ala al-'amâl* menyinggung tentang perlindungan terhadap tenaga kerja (*ajir*). Poin ketujuh akad *ijârah 'ala al-'amâl* dalam fatwa DSN-MUI tentang ketentuan terkait *amal* yang dilakukan oleh tenaga kerja (*ajir*) menyatakan bahwa:<sup>89</sup>

1. *Amal* (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan *ajir* harus berupa pekerjaan yang dibolehkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. *Amal* (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan *ajir* harus diketahui jenis spesifikasi dan ukuran pekerjaannya serta jangka waktu kerjanya.
3. *Amal* (pekerjaan atau jasa) yang dilakukan *ajir* harus berupa pekerjaan yang sesuai dengan tujuan akad
4. *Ajir* tidak wajib menanggung risiko terhadap kerugian yang timbul karena perbuatan yang dilakukannya, kecuali karena *al-ta'addi*, *al-taqshir*, atau *mukhalafat al-syuruth*

Berdasarkan fatwa di atas dapat kita simpulkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja wajib diberikan oleh pihak pemberi kerja dengan

---

<sup>89</sup>Lihat Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah*

menjamin kebebasan untuk berakad dan atas dasar kesepakatan bersama dalam pekerjaan, hal ini meliputi tentang jenis pekerjaan, upah, jam kerja, tupoksi, jaminan kesejahteraan dan jaminan keselamatan tenaga kerja selama menjalani pekerjaan.

Selain itu poin kedelapan fatwa tentang akad *ijârah 'ala al-'amâl* juga menetapkan bahwa ketentuan terkait upah (*ujrah*) menyatakan bahwa:<sup>90</sup>

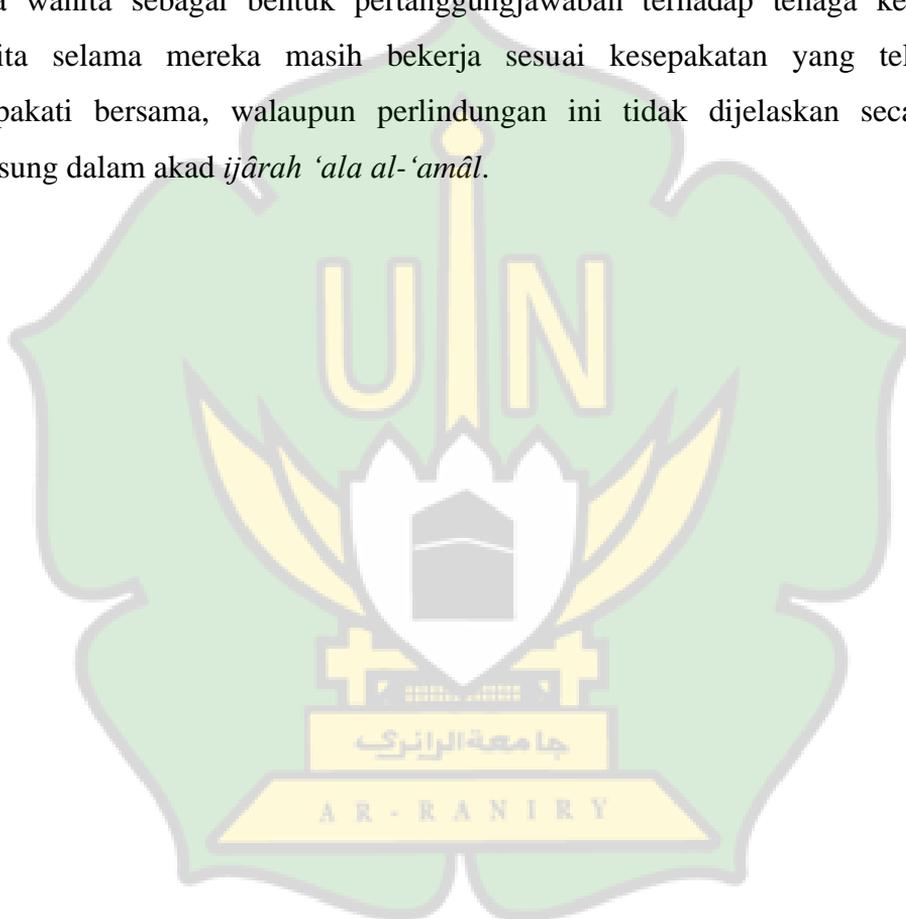
1. *Ujrah* boleh berupa uang, barang, jasa atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan berlaku.
2. Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, presentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
3. *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *musta'jir* atas sesuai kesepakatan.

Berdasarkan penjelasan di atas upah yang diterima oleh tenaga kerja haruslah sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati bersama oleh tenaga kerja dan pemilik *coffee shop*. upah di masa kini identik dengan uang walaupun akad *ijârah 'ala al-'amâl* boleh mensyaratkan pemberian upah dalam bentuk barang jasa atau barang yang boleh dimanfaatkan, karena uang tunai dianggap lebih efisien dan lebih fleksibel serta dapat digunakan dalam keadaan apapun.

---

<sup>90</sup>*Ibid.*

Berdasarkan penjabaran di atas dapat kita simpulkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah kota Banda Aceh ditinjau berdasarkan perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja wanita tersebut ada dan telah diberikan oleh pihak manajemen/atasan *coffee shop* kepada tenaga kerja wanita sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tenaga kerja wanita selama mereka masih bekerja sesuai kesepakatan yang telah disepakati bersama, walaupun perlindungan ini tidak dijelaskan secara langsung dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl*.



## BAB EMPAT PENUTUP

### A. Kesimpulan

Setelah penulis memaparkan beberapa permasalahan terkait perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* di wilayah Kota Banda Aceh dalam perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* pada bab sebelumnya, bab terakhir ini penulis menguraikan beberapa kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang telah penulis sampaikan dan hasil penelitian yang telah penulis dapatkan. Dalam bab ini, penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penetapan jadwal kerja terhadap tenaga kerja wanita yang ditetapkan oleh *coffee shop* dalam wilayah Kota Banda Aceh Kecamatan Syiah Kuala sudah kondusif, dilihat dari jadwal kerja yang ditetapkan dan peruntukan pekerjaan di ketiga *coffee shop*. *Coffee shop* memiliki jam operasional 08:00 WIB sampai 00:00 WIB, memiliki 2 sif jam kerja, sif pagi dan sif sore. Sif pagi dimulai di jam 08:00 WIB sampai 16:00 WIB dan sif sore, pergantian pekerja yang dimulai di jam 16:00 WIB sampai 00:00 WIB. Pada ketiga *coffee shop* pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita antara lain: barista, kasir, *runner* (pramuniaga) dan juru masak (koki). Dapat disimpulkan juga bahwa penetapan jadwal kerja di ketiga *coffee shop* yang ditetapkan sudah kondusif melihat dari jadwal kerja yang diberikan kepada tenaga kerja wanita dan peruntukkan jenis pekerjaan terhadap tenaga kerja wanita dapat disanggupi, dilakukan, dan tidak memberatkan tenaga kerja wanita.
2. Upaya manajemen *coffee shop* untuk memproteksi tenaga kerja wanita di jam kerja dan setelah jadwal kerja pada ketiga *coffee shop*

ada dan sudah dijalankan oleh atasan/*owner* setiap *coffee shop*. Setiap *coffee shop* mempunyai perbedaan dalam upaya memproteksi tenaga kerja wanita baik di jam kerja dan setelah jam kerja. Pada dasarnya perlindungan tenaga kerja wanita tetap satu tujuan yaitu agar tenaga kerja wanita dapat bekerja di lingkungan yang aman dan tidak mengalami kejadian yang tidak diinginkan dalam bekerja.

3. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah kota Banda Aceh ditinjau berdasarkan perspektif *ijârah 'ala al-'amâl* menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja wanita tersebut ada dan telah diberikan oleh pihak manajemen/atasan *coffee shop* kepada tenaga kerja wanita sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tenaga kerja wanita selama mereka masih bekerja sesuai kesepakatan yang telah disepakati bersama, walaupun perlindungan ini tidak dijelaskan secara langsung dalam akad *ijârah 'ala al-'amâl*.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk perbaikan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja wanita pada *coffee shop* dalam wilayah kecamatan syiah kuala Kota Banda Aceh, yaitu:

1. Setiap *coffee shop* di Wilayah Kecamatan Syiah Kuala harus lebih meningkatkan mengenai perlindungan tenaga kerja wanita agar tenaga kerja wanita tersebut dapat bekerja di lingkungan yang aman dan kondusif.
2. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita sebaiknya dicantumkan secara jelas dalam kontrak tertulis dan diberitahukan dan dijelaskan

kepada tenaga kerja wanita pada masa awal permulaan perjanjian kerja antara pihak *coffee shop* dan tenaga kerja wanita

3. Tenaga kerja wanita dalam melaksanakan pekerjaannya mengikuti aturan atau standar operasional yang telah ditetapkan oleh *coffee shop* baik berupa standar yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja wanita itu sendiri dari dampak negative selama menjalani pekerjaannya.



## DAFTAR PUSTAKA

### I. BUKU

- Abdul Rahman Ghazali, Ghufron Ihsan & Sapiuddin Shiddiq. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.
- Abdul Azhim bin Badawi al-Khalafi, *Al-Wajiz Fiqhis Sunnah Wal Kitabil 'Aziz*, terjemahan Ma'ruf Abdul Jalil. Jakarta. Pustaka as-Sunnah, 2006.
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*. Bogor: Kencana, 2003.
- Achmad Wardi Mucsligh. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah, 2017.
- Ahmad Sarwat. *Ensiklopedia Fikih Indonesia 7: Muamalat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018
- Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, *At-Tafsirul Maudhu'I (Tafsir Al-Qur'an dan Tematik) Kedudukan dan Peran Perempuan*, Jakarta: Aku Bisa, 2015
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi. *Hukum Perjanjian Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994
- Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama. *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2014
- Farid Wajdi & Suhrawandi Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020
- Fadlun Maros, dkk, *penelitian lapangan (Field Research)*. Medan: USU, 2016.
- Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah* diunduh pada tanggal 20 Desember 2022.
- Hasrun, *Fiqh Muamalah* Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017
- Hasbiyallah, Wildan Insani Fauzi (ed.), *Fikih* Bandung: Grafindo Media Pertama, 2008
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo, 2005.
- Hamid Darmadi, *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Nasrun Haroen. *Fiqh Muamalah*. Jakarta. Gaya Media Pratama. 2007.
- Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 2001.

- Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* Bandung: Pustaka Setia, 2000
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara tahun 2003 No. 39
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, Banda Aceh:PeNa 2010
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* jilid 13 terjemahan Kamluddin A. Marzuki. Alma'arif, 1988.
- Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 7 (terj. Abdul Hayyie al-Kattani), (Jakarta: Gema Insani) 2011, hlm. 86.
- Wasliatur Rohmaniyah, Abd Wahed. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Jawa Timur: Duta Media Publishing 2019.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008.

## II. SKRIPSI/JURNAL

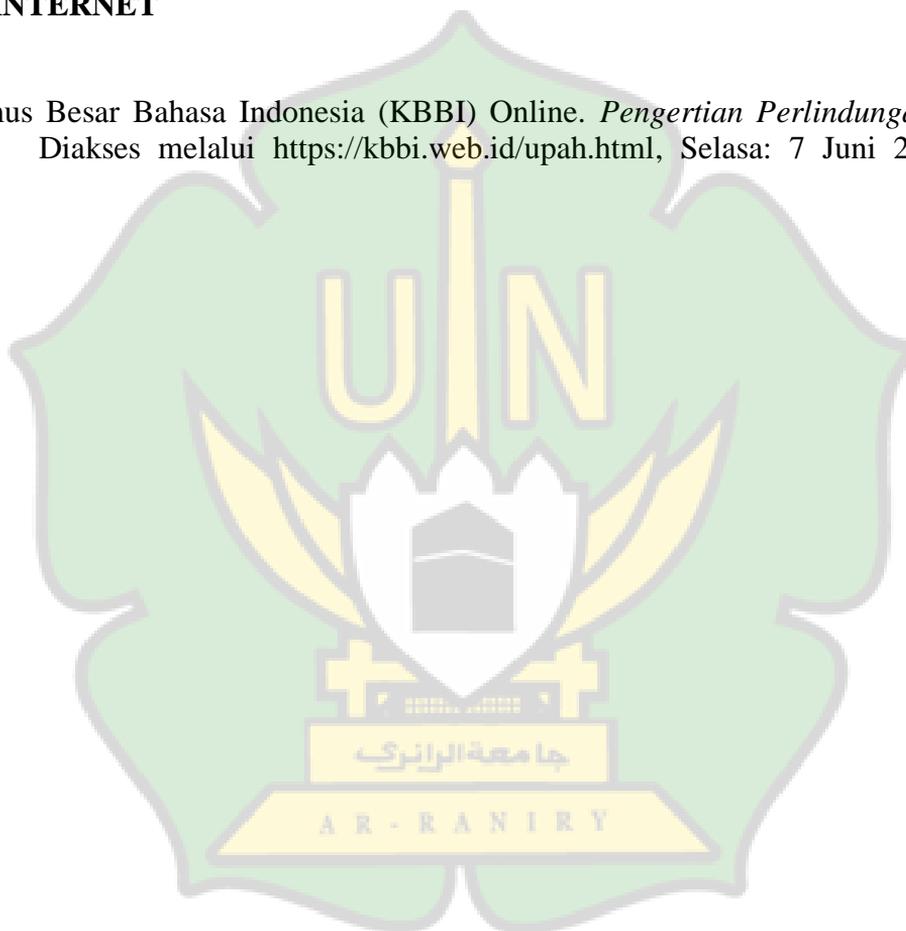
- Eka Fitri Karmila, Skripsi: *Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Riau Perkasa Steel Jalan Raya Pasir Putih No. 16 Desa baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar Pekanbaru: UIN RIAU. 2020*
- Elly Rasmikayati, dkk, Keragaan, Potensi dan Kendala Pada Usaha Kedai Kopi di Jatinagor, *Jurnal Agribisnis dan Teknologi Pangan*, Vol.1, No.1, Mei 2020
- Nilva Vonna Rahmi, Skripsi: *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tata Cara Penetapan Upah Buruh Panen Kelapa Sawit (Studi di Gampong Gunung Samarinda Kecamatan Babahrot Kabupaten Aceh Barat Daya)* (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).
- Tuti Hayudyastuti dengan judul *“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)”*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang
- Mik Imbah Arbaina, Skripsi: *Disparitas Upah pada Pengelolaan Perkebunan di Kalangan Masyarakat Kecamatan Singkohor dalam Perkspektif Akad Ijârah ‘ala al-‘amâl (Studi tentang Perbedaan*

*Upah Laki-Laki dan Perempuan*) Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2021.

Ony Rosifani, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Legalitas* Vol. 4 Nomor 2, Desember 2019.

### III. INTERNET

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. *Pengertian Perlindungan*. Diakses melalui <https://kbbi.web.id/upah.html>, Selasa: 7 Juni 202





## Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2420/Un.08/FSH.I/PP.00.9/05/2022

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Pemilik Prioritas Coffee
2. Pemilik Oen Coffee
3. Pemilik Hanakata Coffee

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SILMI HABIBIE / 170102053**

Semester/Jurusan : X / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Alamat sekarang : Lamgapang

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Coffee Shop Dalam Wilayah Kota Banda Aceh Berdasarkan Perspektif Akad Ijarah Ala 'Al-Amal**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 18 Mei 2022  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Juli 2022

Dr. Jabbar, M.A.

### Lampiran 3 Protokol Wawancara

#### PROTOKOL WAWANCARA

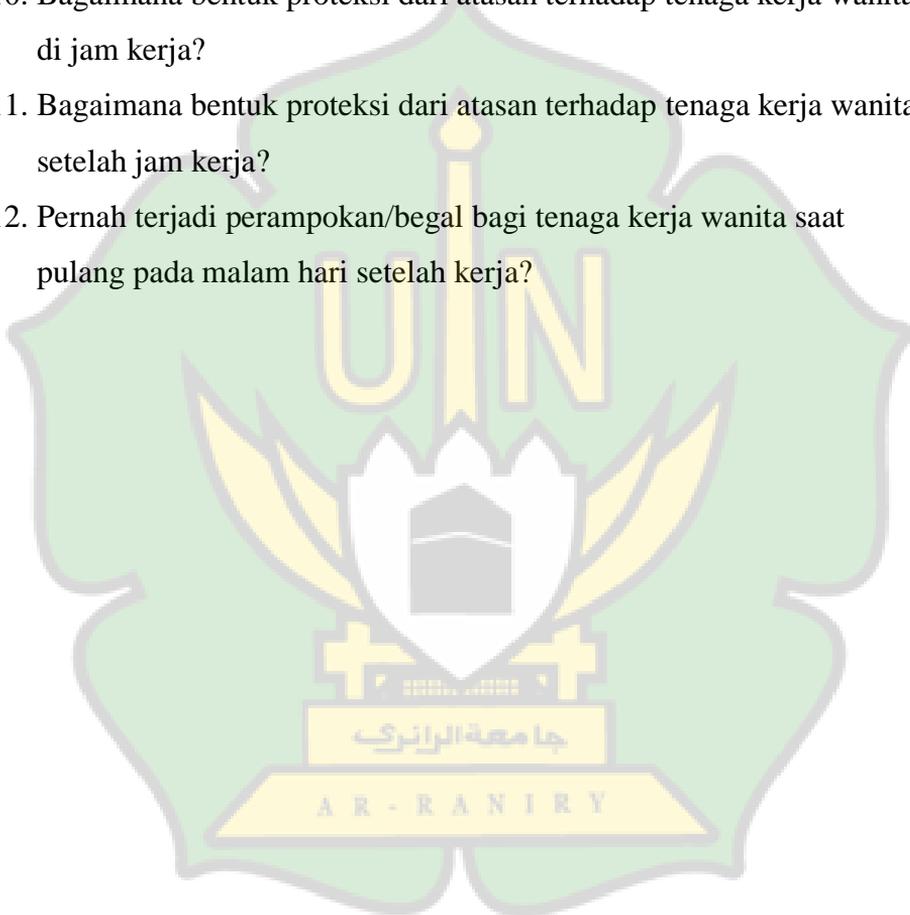
- Judul Penelitian/Skripsi : Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada  
*Coffee Shop* Di Wilayah Kota Banda Aceh  
Dalam Perspektif Akad *ijârah 'ala al-'amâl*
- Waktu Wawancara : Pukul 10.00 WIB s/d Selesai
- Hari/Tanggal : Minggu/20 November 2022
- Tempat : Hanakata *Coffee Shop*, Prioritas *Coffee Shop*,  
Oen *Coffee*
- Pewawancara : Silmi Habibie
- Orang yang diwawancarai : Pemilik *Coffee Shop*/Perwakilan Manajemen  
*coffee shop* dan Tenaga Kerja Wanita

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada *Coffee Shop* Di Wilayah Kota Banda Aceh Dalam Perspektif Akad *ijârah 'ala al-'amâl*” Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan.

Daftar Pertanyaan antara lain:

1. Pukul berapa *coffee shop* dibuka?
2. Pukul Berapa *coffee shop* ditutup?
3. Apa saja pekerjaan di *coffee shop*?
4. Bagaimana mekanisme/alur pemesanan makanan/minuman di *coffee shop*?
5. Apa bentuk pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita?

6. Bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dilakukan?
7. Bagaimana waktu yang diberikan kepada tenaga kerja wanita?
8. Apakah kelemburan sering terjadi di *coffee shop*?
9. Bagaimana pencegahan yang dilakukan pemilik dalam keselamatan kerja kepada tenaga kerja wanita?
10. Bagaimana bentuk proteksi dari atasan terhadap tenaga kerja wanita di jam kerja?
11. Bagaimana bentuk proteksi dari atasan terhadap tenaga kerja wanita setelah jam kerja?
12. Pernah terjadi perampokan/begal bagi tenaga kerja wanita saat pulang pada malam hari setelah kerja?



#### Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Penelitian



**Gambar 1** Wawancara Bersama Teuku Sidqi Pemilik Hanakata Coffee Shop



**Gambar 2** Wawancara bersama Alvi Syarhin Perwakilan Manajemen Prioritas Coffee Shop



**Gambar 3** Wawancara Bersama Rika Septiana Manajer Oen Coffee



**Gambar 4** Wawancara bersama Fitriani Tenaga Kerja Wanita Prioritas Coffee Shop