

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SHIFT
MALAM HARI (STUDI KASUS DI MR.DIY KOTA PALOPO)
DALAM PERSPEKTIF AL MASHLAHAH**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H) pada program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

YUSNITA
2103030027

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
SHIFT MALAM HARI (STUDI KASUS DI MR.DIY
KOTA PALOPO) DALAM PERSPEKTIF AL
MASHLAHAH**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

YUSNITA
2103030027

Pembimbing:

- 1. Muh. Darwis,S.Ag.,M.Ag**
- 2. Ulfa,S.Sos,M.Si**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yusnita
NIM : 2103030027
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan keaslian ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 November 2025

Yang membuat pernyataan



Yusnita

2103030027

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah" Yusrnita, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2103030027, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) palopo, yang dimunaqasyahkan pada Hari Senin, Tanggal 10 November 2025 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H)

Palopo, 17 November 2025

TIM PENGUJI

1. Dr Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.	Ketua Sidang	()
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I.	Sekretaris Sidang	()
3. Ilham, S.Ag., M.A.	Penguji I	()
4. Agustan, S.Pd., M.Pd.	Penguji II	()
5. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.	Pembimbing I	()
6. Ulfa, S.Sos., M.Si.	Pembimbing II	()

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP 19740630 200501 1 004



Umar Jamaluddin, S.H., M.H.
NIP 19920416 201801 2 003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah”**, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Universita Islam Negeri Palopo. Perkenankanlah penulis dalam melantunkan shalawat salam kepada baginda Muhammad ﷺ sebagai utusan dan pembawa risalah sehingga umatnya bisa merasakan nikmat Iman dan Islam. Juga kepada keluarga Rasulullah ﷺ, para sahabat beliau, tabi'in dan tabi'ut-tabi'in.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis Bapak Amir B.Sakka dan Ibu Fatimari BNT Bilo yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, serta kepada seluruh keluarga yang tidak pernah lelah

memberikan dukungan dan doa kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan dengan baik, serta penghargaan dan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.,Ag. Selaku Rektor UIN Palopo, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Pd., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H., M.Km.
2. Dekan Fakultas Syariah UIN Palopo Bapak Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag.,M.Ag, beserta Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Bapak Muh. Akbar, S.H., M.H. dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Bapak Muhammad Darwis, S.Ag.,M.Ag.
3. Ibu Fitriani Jamaluddin S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah sekaligus sebagai dosen penasehat akademik di UIN Palopo dan Bapak Muhammad Fachrurrazy, S.E.I., M.H. yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Muh.Darwis,S.Ag.,M.Ag dan Ibu Ulfa,Sos,M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Bapak Ilham, S.Ag., M.A. dan Bapak Agustan, S.Pd., M.Pd selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen beserta pegawai UIN palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo, dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan tenaga kependidikan UIN Palopo, Prodi Hukum Ekonomi Syariah secara khusus yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo, memeberikan bantuan, dan melayani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Zainuddin S., S.E., M.Ak., selaku kepala Unit Perpustakaan beserta Pegawai ruang lingkup UIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala toko MR.DIY Kota Palopo yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian dan pekerja/pegawai MR.DIY Kota Palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
10. Saudari perempuan saya tersayang Karlina dan saudara laki-laki saya Muhammad Irman S.H terima kasih untuk doa dan dukungannya.
11. Teman dekat penulis, Baso Aksa Mas'ud S.Kom yang telah menjadi penyemangat selama proses pembuatan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman seperjuangan penulis Miftahul Jannah, S.H, Zirah, S.H, Nurmuliyan K, S.H, dan Nurmila, S.H, yang telah banyak membantu penulis dalam menghilangkan rasa jemu dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Hukum

Ekonomi Syariah UIN Palopo angkatan 2021 (khususnya kelas A), yang telah membantu dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Kepada rekan-rekan seperjuangan KKN-R integratif desa Batulappa kecamatan larompong selatan kabupaten luwu yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
15. Serta kepada semua pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu ditahap penyelesaian skripsi ini
16. Terakhir, ucapan terima kasih kepada diri sendiri **Yusnita**, karena telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan proses skripsi ini yang tak mudah, terima kasih sudah mau bertahan sejauh ini dan terimakasih untuk tidak menyerah dan selalu yakin pada diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis masih membutuhkan kritik dan saran guna perbaikan skripsi ini.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palopo, 16 November 2025
Penulis

Yusnita
Nim.2103030027

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Trasliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	Ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Zal	z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	Es dan ye
ص	sad	s	Es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d	De (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Apostrof terbaik
غ	Gain	g	Ge

ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	f	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	hamzah	,	Apostrof
ئ	Ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـ	<i>fatḥah</i>	a	a
ـ	kasrah	i	i
ـ	<i>dammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i

خ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u
---	-----------------------	----	---------

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *haula*

3. *Maddah*

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـ ... ـ ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ـ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
ـ	<i>dhammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

قَبَلَ : *qâla*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. *Ta Marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madānah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ᬁ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّانِيٌّ	: rabbanā
نَجِيْنَىٰ	: najjaānā
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
الْحَجُّ	: al-ḥajj
نُعْمَىٰ	: nu’ima
عَدْوَىٰ	: ‘aduwuwun

Jika huruf *ᬁ ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سِسِي), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَلِيٌّ	: ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)
عَرَسِيٌّ	: ‘Arasi (bukan ‘Arasiyy atau ‘Arasy)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi* yah maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الْزَلْزَالُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الْفَلْسَافَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَامِرُونَ	: <i>ta 'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai 'un</i>
أُمْرُثٌ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan *Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arba ‘in al-Nawāwi

Risālah fī Ri’āyah al-Maslahah

9. *Lafaz Aljalālah (الله)*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnūllāh*
بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُنْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap

huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazi bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fīhi al-Qur’ān

Naṣir al-Din al-Tūsi

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al- Maṣlahah fī al-Tasyri’ al-Islūmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Nasr Hāmid (bukan: Zaid, Nasr Hāmid Abū)

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhānahu' wa ta'ālā</i>
saw.	= <i>sallallāhu' alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-sālam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
Q.S	= <i>Qur'an, Surah</i>
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
DAFTAR ISTILAH.....	xxiii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Terdahulu Yang Releven	10
B. Kajian Teori	11
1.Perlindungan Hukum.....	11
2.Ketenagakerjaan	17
3.Pekerja Shift Malam.....	20
4.Pekerja menurut Al Mashlahah.....	25
5.Pekerja Menurut Para Ulama.....	27
6.Relevansi Hukum Ekonomi Syariah	29
C. Kerangka Pikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Definisi Istilah	34
D. Jenis Dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	39
A. Deskripsi Data.....	39
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	43
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 4 QS An-Nisa/58:176	2
Kutipan Ayat 2 QS Al-Baqarah/195:286	6
Kutipan Ayat 62 QS Al-Jumu'uh/10:11	35
Kutipan Ayat 4 QS An-Nisa/29:176	52

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang memperlakukan pekerja dengan adil	3
Hadis 2 Hadis tentang kewajiban membayar upah	6

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Bentuk perlindungan hukum MR.DIY Kota Palopo.....62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 lokasi toko MR.DIY Kota Palopo	41
Gambar 4.3 Area Parkir MR.DIY Kota Palopo	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	62
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara	65
Lampiran 3 Surat Keputusan (SK).....	92
Lampiran 4 Halaman Persetujuan Pembimbing.....	94
Lampiran 5 Berita Acara Ujian Seminar Proposal Skripsi	95
Lampiran 6 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi	96
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 8 Halaman Persetujuan Pembimbing	98
Lampiran 9 Berita Acara Ujian Seminar Hasil	99
Lampiran 10 Halaman Persetujuan Tim Penguji	100
Lampiran 11 Nota Dinas Pembimbing.....	101
Lampiran 12 Nota Dinas Penguji.....	102
Lampiran 13 Hasil Cek Plagiasi Skripsi	103
Lampiran 14 Berita Acara Ujian Munaqasyah.....	104
Lampiran 15 Tim Verifikasi Naska Skripsi Fakultas Syariah UIN Palopo	105
Lampiran 16 Riwayat Hidup	106

DAFTAR ISTILAH

Al-Mashlahah	:Konsep kemaslahatan untuk menghadirkan manfaat dan mencegah mudarat.
Maqashid Syariah	:Tujuan syariah untuk menjaga agama, jiwa, akal, harta, dan kehormatan.
Hifzh al-Din	:Menjaga agama, termasuk kemudahan pekerja beribadah.
Hifzh al-Nafs	:Menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja.
Hifzh al-Aql	Menjaga akal melalui jam kerja dan beban kerja yang manusiawi.
Hifzh al-Maal	:Menjaga harta, yaitu upah layak dan tepat waktu.
Hifzh al-'Irdh	:Menjaga kehormatan, terutama perlindungan dari pelecehan dan ancaman.
Ketenagakerjaan	:Segala hal yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.
Perlindungan Hukum	:Upaya menjamin hak, keamanan, dan keselamatan pekerja.
K3	:(Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
BPJS	:Ketenagakerjaan Jaminan sosial untuk pekerja, seperti kecelakaan kerja dan hari tua.

ABSTRAK

Yusnita, 2025.” *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus Mr.Diy Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah*”. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo. Di bimbing oleh Muh. Darwis dan Ulfa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap pekerja shift Malam hari dalam Perspektif Al Mashlahah. Jenis penelitian ini yang dipakai adalah yuridis-sosiologis, yang mengkombinasikan studi hukum normatif dengan analisis empiris terhadap penerapan hukum dalam masyarakat. Adapun jenis sumber data dalam penelitian ini yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer adalah wawancara dengan kepala toko, pekerja MR.DIY Kota Palopo, dan masyarakat Kota Palopo, sedangkan data sekunder bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, buku-buku, artikel, jurnal skripsi dan website. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis dalam penelitian ini yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perspektif Al Mashlahah ada beberapa prinsip yaitu, *Hifzh al-nafs* (menjaga kejiwaan), *Hifzh al-din* (menjaga agama), *Hifzh al-maal* (menjaga harta), *Hifzh al-‘irdh* (menjaga kehormatan), dan *Hifzh al-‘aql* (menjaga akal) dimana prinsip-prinsip ini belum secara keseluruhan diimplementasikan di MR.DIY Kota Palopo, oleh karenanya perlu adanya perbaikan kebijakan dalam prinsip syariah. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja di MR.DIY Kota Palopo masih belum optimal. Hal ini di karenakan, masih adanya hak-hak pekerja yang belum terpenuhi, di antaranya, belum ada kendaraan untuk mengantar pulang pekerja malam hari, sebagian besar dari pekerja harus berjalan kaki, hal tersebut sangat berisiko untuk keselamatan pekerja, baik dari sisi keamanan lingkungan ataupun akan kelelahan fisik setelah bekerja, tidak adanya makanan bergizi untuk shift malam dan kurangnya perlindungan khusus bagi pekerja perempuan seperti, belum adanya fasilitas kesehatan, sementara dalam pasal 87 ayat (1) Tahun 2003 berbunyi “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Beberapa bentuk perlindungan yang telah ada yaitu, adanya BPJS ketenagakerjaan dan cuti hamil pekerja khusus perempuan.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Shift Malam, Ketenagakerjaan, Al Mashlahah

ABSTRACT

Yusnita, 2025. “*Legal protection for Night Shift Word (A Case Study at R.DIY palopo city) in Perspective of Al Mashlaha*”. Thesis of the Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University of Palopo, Supervised by Muh. Darwis and Ulfa”

This research aims to determine the legal protection for night shift workers from the perspective of Al-Mashlahah. The type of research conducted is juridical-sociological, which combines normative legal study with empirical analysis of the application of law in society. The types of data sources in this study are primary data and secondary data. Primary data consists of interviews with the store manager, MR.DIY Palopo City workers, and the community of Palopo City, while secondary data is sourced from Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, books, articles, journals, theses, and websites. The data collection techniques in this research are observation, interviews, and documentation. Meanwhile, the analysis techniques in this research are data reduction, data display (or data presentation), and conclusion drawing. The research results indicate that from the perspective of Al-Mashlahah, there are several principles, namely: Hifzh al-nafs (preserving life/self/well-being), Hifzh al-din (preserving religion), Hifzh al-maal (preserving wealth), Hifzh al-‘irdh (preserving honor), and Hifzh al-‘aql (preserving intellect). These principles have not been fully implemented at MR.DIY Palopo City, thus necessitating policy improvements within the framework of Sharia principles. The form of legal protection for workers at MR.DIY Palopo City is still not optimal. This is due to the fact that some workers' rights have not been fulfilled, including: the unavailability of transportation facilities to take night shift workers home, with the majority of workers having to walk, which poses a significant risk to worker safety, both in terms of environmental security and physical exhaustion after work; the lack of nutritious food for the night shift; and the lack of special protection for female workers, such as the absence of health facilities, even though Article 87 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 states, "Every company is obliged to implement an occupational safety and health management system that is integrated with the company's management system." Some existing forms of protection include the presence of BPJS Ketenagakerjaan (Social Security for Employment) and maternity leave specifically for female workers.

Keywords: Legal Protection, night shift workers, employment, Al Mashlahah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modernisasi dan globalisasi saat ini, sistem kerja yang diterapkan oleh berbagai perusahaan semakin beragam guna memenuhi kebutuhan operasional yang optimal. Salah satu sistem kerja yang banyak diterapkan oleh perusahaan, termasuk dalam sektor ritel, adalah sistem kerja shift. Sistem ini mengharuskan sebagian pekerja untuk bekerja pada malam hari guna memastikan kelangsungan operasional perusahaan selama 24 jam. Namun, sistem kerja shift malam tidak terlepas dari berbagai persoalan, terutama terkait dengan perlindungan hukum bagi para pekerja yang menjalankannya.¹

Fenomena yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah adanya indikasi kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam, khususnya di sektor usaha perdagangan modern seperti di *Mister Do It Yourself* atau (MR.DIY) Kota Palopo. Beberapa aspek perlindungan hukum yang patut diperhatikan meliputi hak atas kesejahteraan, keselamatan kerja, jaminan sosial, serta aspek kesehatan pekerja. Pekerja shift malam cenderung menghadapi risiko kesehatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja shift siang, seperti gangguan tidur, kelelahan kronis, dan risiko kecelakaan kerja yang lebih besar akibat kurangnya kewaspadaan. Selain itu, faktor keamanan juga menjadi isu krusial bagi pekerja yang harus pulang larut malam atau dini hari, yang

¹ Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang," *Sibatik Jurnal*, Vol. 2, No. 1, 2022, hlm. 233-250.

berpotensi meningkatkan risiko tindak kriminal.²

Konteks hukum, perlindungan pekerja shift malam telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 76 ayat (1) yang menegaskan bahwa pekerja yang bekerja pada malam hari, terutama pekerja perempuan, harus mendapatkan perlindungan khusus.³ Selain itu, juga dipertegas melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 PM sampai dengan 07.00 AM , memiliki kewajiban menjaga kesuilaan dan keamanan selama di tempat kerja dengan menyediakan petugas keamanan dan fasilitas yang layak.⁴

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa Ayat 58 tentang pentingnya menegakkan keadilan.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمْنَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ إِنْ تَحْكُمُوا بِالْعُدْلِ إِنَّ اللَّهَ يُعِظُّكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾
58

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya

² W. Wahyuddin, *Kaidah Fiqih Ekonomi Syariah* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 71.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003.

Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Ayat ini dijelaskan kesudahan dari dua kelompok mukmin dan kafir, yakni tentang kenikmatan dan siksaan, maka sekarang Al Qur'an mengajarkan suatu tuntunan hidup yakni tentang amanah. Sungguh, Allah Yang Mahaagung menyuruhmu menyampaikan amanat secara sempurna dan tepat waktu kepada yang berhak menerimanya, dan Allah juga menyuruh apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia yang berselisih hendaknya kamu menetapkannya dengan keputusan yang adil. Sungguh, Allah yang telah memerintahkan agar memegang teguh amanah serta menyuruh berlaku adil adalah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah adalah Tuhan Yang Maha Mendengar, Maha Melihat.⁵

Rasulullah bersabda dari hadis Shahih Bukhari 29:

حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ بْنُ حَرْبٍ قَالَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ وَاصِلِ الْأَخْدَبِ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ لَقِيَتُ أَبَا دَرَّ بِالرَّبَدَةِ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى عَلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلَتُهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا أَبَا دَرَّ أَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيَكَ جَاهِلِيَّةٌ إِحْوَانُكُمْ حَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَحُوْهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلِسْنِهِ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِنْوُهُمْ

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Sulaiman bin Harb berkata, telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Washil Al-Ahdab dari Al-Ma'rur bin Suwaid berkata: Aku bertemu Abu Dzar di Rabdzah yang saat itu mengenakan pakaian dua lapis, begitu juga anaknya, maka aku tanyakan kepadanya tentang itu, maka dia menjawab: Aku telah menghina

⁵ Fitriani Jamaluddin et al., "Pengembangan Aplikasi Mengaji (FAM) untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa IAIN Palopo," JRIP: Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran, Vol. 4, No. 2, 2024, hlm. 1603-1615.

seseorang dengan cara menghina ibunya, maka Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam menegurku:

“Wahai Abu Dzar apakah kamu menghina ibunya? Sesungguhnya kamu masih memiliki (sifat) jahiliyyah. Saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah telah menjadikan mereka di bawah tangan kalian. Maka siapa yang saudaranya berada di bawah tangannya (tanggungannya) maka jika dia makan berilah makanan seperti yang dia makan, bila dia berpakaian berilah seperti yang dia pakai, janganlah kalian membebani mereka sesuatu yang di luar batas kemampuan mereka. Jika kalian membebani mereka, maka bantulah mereka”.⁶

Hadits Abu Dzar dan QS. An-Nisa:58 sama-sama menekankan amanah dan keadilan dalam hubungan sosial. Islam tidak membedakan manusia berdasarkan status sosial, suku, atau pekerjaan. Semua memiliki hak yang harus dipenuhi secara adil, dan siapapun yang diberi kekuasaan (sebagai majikan, pemimpin, atau penguasa) wajib menunaikan amanah itu dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, pekerja shift malam di MR.DIY Kota Palopo menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi mengancam kesejahteraan mereka. Salah satunya adalah belum adanya fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan bagi pekerja yang selesai bekerja pada malam hari. Mayoritas pekerja harus pulang sendiri dengan kendaraan pribadi atau transportasi umum yang terbatas pada malam hari, yang meningkatkan risiko keselamatan mereka. Selain itu, beberapa pekerja menyatakan bahwa mereka mengalami kelelahan fisik yang lebih tinggi akibat kurangnya jam istirahat yang optimal, serta adanya beban kerja yang tetap sama seperti pekerja di shift pagi atau siang. Kondisi ini menyebabkan penurunan

⁶ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari, Al-Shahih Al-Bukhari, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 108

produktivitas dan dapat berpotensi meningkatkan angka kecelakaan kerja.⁷

Selain itu, berdasarkan observasi beberapa informan yang menyatakan bahwa belum adanya pengamanan di MR.DIY Kota Palopo, dalam hal ini tidak ada security yang menjaga ditoko yang ada hanya CCTV, sehingga ketika karyawan saat shift malam merasa khawatir karena terkadang terdapat pengunjung yang sedang dalam kondisi mabuk masuk di Toko, pengamen yang terkadang menganggu saat malam serta terkadang ada seseorang yang modus bertanya-tanya tentang barang sehingga hal ini menjadi kekhawatiran karyawan yang shift malam.

Kondisi di atas menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan MR.DIY Kota Palopo belum sepenuhnya mengakomodasi perlindungan bagi pekerja shift malam sesuai dengan regulasi yang ada, sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat (1) dan diperkuat dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 PM sampai dengan 07.00 AM, mewajibkan perusahaan menyediakan makanan dan minuman bergizi, selain itu adanya fasilitas antar jemput bagi pekerja yang pulang jam 11 malam sampai 5 pagi, beberapa aturan belum sesuai dengan kondisi di lapangan. Namun kenyataan di lapangan, dalam hal ini MR.DIY, belum menyediakan fasilitas tersebut. Kurangnya fasilitas pendukung dari perusahaan berpotensi

⁷ Endang Sulistiowati, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam pada Minimarket 24 Jam di Kota Semarang," Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung, 2022, hlm. 45-55.

menimbulkan dampak negatif jangka panjang bagi kesehatan dan keselamatan pekerja.⁸

Selain itu, dalam perspektif hukum syariah, perlindungan terhadap pekerja shift malam juga dapat dikaji melalui prinsip *Al Mashlahah*, tujuan utama dari *Al Mashlahah* dan hubungannya dengan hukum pekerja shift malam adalah merealisasikan kemanfaatan untuk umat manusia baik urusan dunia maupun urusan akhirat mereka tentunya dalam urusan pekerjaan mereka harus di lindungi secara hukum karena bagian dari pada urusan duniawi khususnya dalam aspek *hifz an-nafs* (perlindungan jiwa) dan *hifz al-mal* (perlindungan harta) tentunya kehadiran perlindungan hukum akan memberikan perlindungan secara jiwa dan harta bagi pekerja shift malam. Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraannya dalam bekerja, termasuk pekerja yang menjalankan shift malam. Dalam konteks ini, Islam menekankan keadilan dalam hubungan kerja serta tanggung jawab pemberi kerja dalam memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja.⁹

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 195 tentang menghindari kebinasaan.

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا ثُلُفُوا بِأَيْدِيْكُمْ إِلَى الْتَّهْلِكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Terjemahnya:

"Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah,

⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja/Buruh Wanita pada Malam Hari.

⁹ Ahmad Syafi'i, "Konsep Maqashid Syariah dalam Perlindungan Tenaga Kerja," Jurnal Hukum Islam, Vol. 8, No. 1, 2023, hlm. 67-79.

karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."

Ayat ini menekankan pentingnya berinfak di jalan Allah, menghindari kebinasaan, dan berbuat baik dalam segala aspek kehidupan, karena Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik.¹⁰

Rasulullah bersabda dari hadist ibnu majah 2443:

أَعْطُوا الْأَجِرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحْفَظَ عَرْقَهُ .

Artinya:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”

Hadis ini penting dalam prinsip-prinsip Al Mashlahah yang menekankan perlunya memberi hak pekerja secara tepat waktu dan adil, sehingga sejalan dengan konsep *hifz al-māl* (perlindungan harta) dalam *maqāṣid al-syarī‘ah*.¹¹

Hubungan dengan Mashlahah dimana menjaga kesehatan pekerja dan mencegah kerugian fisik serta mental adalah bagian dari upaya untuk menjaga *kemaslahatan* (manfaat) pekerja, serta menghindari *mudarat* (kerugian) yang mungkin timbul akibat jam kerja yang tidak sehat. Pekerja shift malam umumnya memerlukan kompensasi lebih tinggi dibandingkan pekerja shift siang, karena bekerja di luar jam normal dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan dan kualitas hidup. Prinsip mashlahah menuntut agar pekerja yang bekerja pada jam malam diberikan penghargaan atau insentif yang sesuai.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shif Malam Hari (Studi Kasus di Mr.Diy Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah.

¹⁰ Que'an Kemenag <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/195> diunduh kamis, 14 agustus 2025, jam 09:30

¹¹ ibnu majah 2443 diunduh kamis 14 agustus 2025, jam 09:35

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem manajemen pekerja shift malam di MR.DIY Kota palopo dalam perspektif al mashlahah ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja shift malam di MR.DIY Kota palopo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis manajemen pekerja shift malam di MR.DIY Kota palopo dalam perspektif al mashlahah.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja shift malam di MR.DIY Kota palopo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Menambah wawasan dan referensi akademik terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja shift malam dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum syariah.
 - 2) Menjadi bahan kajian bagi akademisi dan peneliti hukum dalam mengembangkan studi mengenai hak-hak pekerja dan implementasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.
 - 3) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja dalam sistem kerja shift malam.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan pemahaman mengenai hak-hak pekerja shift malam yang diatur dalam regulasi ketenagakerjaan.
- 2) Memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kebijakan perlindungan bagi pekerja shift malam agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 3) Menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah dalam mengawasi implementasi regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja shift malam.
- 4) Memberikan kesadaran hukum mengenai pentingnya perlindungan tenaga kerja, khususnya bagi pekerja shift malam.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Releven

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini, antara lain:

1. Hasvi Hadyan Ikhsan, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang Bekerja pada Shift Malam di Arena Pool & Café Pekanbaru Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."¹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja wanita pada shift malam belum sepenuhnya terpenuhi. Beberapa hak pekerja, seperti penyediaan makanan dan minuman bergizi serta fasilitas antar-jemput, belum disediakan oleh perusahaan. Selain itu, aspek keamanan dan keselamatan selama bekerja pada malam hari juga belum terjamin sepenuhnya. Perbedaannya, penelitian ini menitikberatkan pada pekerja wanita di sektor hiburan, sedangkan penelitian penulis berfokus pada pekerja shift malam di sektor ritel.
2. Ninda Aina Efendy & Waluyo, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya)." ¹³

¹² Hasvi Hadyan Ikhsan, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang Bekerja pada Shift Malam di Arena Pool & Café Pekanbaru Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, 2021.

¹³ Ninda Aina Efendy & Waluyo, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya)," Skripsi, Program Studi Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, 2023.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak pekerja shift malam tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Misalnya, mereka tidak diberikan fasilitas kesehatan khusus untuk pekerja malam, meskipun Pasal 77 Ayat (1) undang-undang tersebut mengatur kewajiban pengusaha dalam memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja shift malam. Perbedaannya, penelitian ini berfokus pada sektor farmasi, sedangkan penelitian penulis berfokus pada sektor ritel.

3. Ganesha Jeffry Wardhana, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)."¹⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Admira belum sepenuhnya memenuhi ketentuan peraturan yang berlaku, terutama dalam aspek penyediaan fasilitas transportasi dan sistem keamanan kerja. Banyak pekerja perempuan yang merasa tidak aman ketika pulang kerja pada malam hari karena tidak adanya fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan. Perbedaannya, penelitian ini berfokus pada sektor industri manufaktur, sedangkan penelitian penulis berfokus pada sektor ritel.

B. Kajian Teori

1. Perlindungan Hukum

Negara wajib memberikan jaminan kepastian hukum terhadap hak pekerja dalam berbagai aspek kehidupan ketenagakerjaan, termasuk hak atas upah

¹⁴ Ganesha Jeffry Wardhana, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)," Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016.

yang layak, perlindungan kerja, dan jaminan sosial, meskipun hak tersebut tidak bersifat mutlak karena tetap harus disesuaikan dengan kepentingan orang lain, keseimbangan masyarakat dalam, serta kebijakan yang ditetapkan oleh negara demi menjaga stabilitas ekonomi, keamanan, dan kesejahteraan.¹⁵

a. Definisi Perlindungan Hukum

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Kamus hukum mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan prngambilan tindakan.¹⁶

b. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat,

¹⁵ SEBUAH. M. Darwis, K. Karim, Asrullah, & MAF Syahril, “Dinamika Pembatalan Hak Atas Tanah: Sebuah Tinjauan Yuridis Komprehensif,” *Jurnal Litigasi Amsir* , vol. 11, tidak. 3, 2024, hlm. 333-344.

¹⁶ Tim hukum online [Https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum](https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum) diunduh Tanggal 12 Agustus 2025

yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).

Menurut Muchsin, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu:¹⁷

- 1) Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu lingkungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- 2) Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut tidak terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan hukum merupakan jaminan yang diberikan oleh negara kepada setiap individu atau kelompok dalam rangka menegakkan hak-haknya yang dilindungi oleh hukum guna menciptakan keadilan dan kesejahteraan dalam masyarakat. Perlindungan hukum dapat berupa perlindungan preventif, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum, serta perlindungan represif, yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hukum sebagai upaya penegakan keadilan. Konsep perlindungan hukum juga erat kaitannya dengan prinsip hak asasi manusia, di mana setiap individu berhak untuk hidup, mendapatkan keadilan, dan berada dalam lingkungan yang aman serta bebas dari

¹⁷ Maryam Mazaya " perlindungan-hukum-pengertian-serta-perbedaannya-dengan-penegakan-hukum" *jurnal of Financial Economics* Vol. 11 12, 2023 hlm. 34

ancaman hukum yang sewenang-wenang.¹⁸

c. Perlindungan hukum menurut para ahli sebagai berikut:¹⁹

a) Perlindungan Hukum Menurut Philipus M.Hadjon

Diungkapkan Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan preventif dan represif. Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.

b) Perlindungan Hukum menurut Satjipto Rahardjo

Teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo mengartikan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuatan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

¹⁸ . Arifardhani, *Perlindungan Hukum: Hak Hidup Dan Tinggal Di Lingkungan Yang Baik Dan Sehat* (Penerbit Adab, 2024), 81.

¹⁹ teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli diunduh, Tanggal 22 Agustus 2025, jam 12:40

c) Perlindungan Hukum menurut Soerjono Soekanto

Perlindungan hukum menurut Soekanto merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selanjutnya, Soekanto menerangkan bahwa selain peran perangkat hukum, ada lima lain yang memengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya sebagai berikut:

1. Faktor Undang-Undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa sah.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan, penerimaan masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

d) Perlindungan Hukum menurut C.S.T, Kansil

C.S.T, Kansil menerangkan bahwa perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan

dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

e) Perlindungan Hukum menurut Setiono

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Fungsi perlindungan hukum menurut Setiono adalah untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Perlindungan hukum bagi pekerja shift malam merupakan isu penting yang perlu diperhatikan, mengingat dampak kesehatan dan keselamatan kerja yang dihadapi oleh kelompok pekerja ini. Pekerja shift malam sering kali mengalami berbagai masalah kesehatan, termasuk gangguan tidur, kelelahan, dan peningkatan risiko penyakit kronis. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang menjalani shift malam memiliki kualitas tidur yang lebih buruk dibandingkan dengan pekerja siang, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kesehatan secara keseluruhan.

d. Definisi Hukum ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan hukum yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja. Aturan ini mencakup hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, perlindungan terhadap tenaga kerja, serta pengaturan hubungan industrial yang adil dan seimbang.²⁰

²⁰ Hukum ketenagakerjaan. UU-No-13-tahun 200 pasal 1 sampai 30.

2. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.²¹ Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anakanak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek seperti hak dan kewajiban pekerja serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja.²²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 131

²² S. Haryanto, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, vol. 5, no. 2, 2021, hlm. 112-125.

mengatur berbagai aspek terkait hak-hak pekerja Pasal 77 – 109, jam kerja pasal 77-79, dan aturan ketenagakerjaan di Indonesia.²³

a. Hak-Hak Pekerja

- 1) Hak atas Upah yang Layak: Pekerja berhak menerima upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah dan perusahaan, yang mencakup gaji pokok serta tunjangan lainnya
- 2) Hak atas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama: Setiap pekerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun.
- 3) Hak atas Pelatihan Kerja: Pekerja berhak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerjanya.²⁰
- 4) Hak atas Waktu Kerja yang Ditentukan: Pekerja berhak bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, yaitu:
 - a) 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu; atau
 - b) 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- c) Hak atas Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan selama bekerja
- d) Hak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja: Pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- e) Hak atas Cuti Tahunan: Setelah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus, pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja.
- f) Hak atas Istirahat: Pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat antara jam kerja dan istirahat mingguan.

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- g) Hak untuk Melaksanakan Ibadah: Pekerja berhak melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinannya.
- h) Hak untuk Melakukan Mogok Kerja: Pekerja berhak melakukan mogok kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Jam Kerja

Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai berikut:²⁴

- 1) Untuk 6 Hari Kerja dalam Seminggu: 7 jam per hari dan 40 jam per minggu.
 - 2) Untuk 5 Hari Kerja dalam Seminggu: 8 jam per hari dan 40 jam per minggu.
- Apabila pekerja bekerja melebihi ketentuan tersebut, maka waktu kerja tersebut dianggap sebagai waktu kerja lembur, dan pekerja berhak atas upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Aturan Perkerja

Selain hak-hak dan jam kerja, UU No. 13 Tahun 2003 juga mengatur berbagai aturan terkait pekerja, antara lain:

- 1) Perjanjian Kerja: Perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- 2) Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan: Pengaturan mengenai perlindungan pekerja, sistem pengupahan, dan kesejahteraan pekerja.
- 3) Hubungan Industrial: Pengaturan mengenai hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan.
- 4) Pembinaan dan Pengawasan: Pengaturan mengenai pembinaan dan pengawasan

²⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat (1).

ketenagakerjaan oleh pemerintah.

- 5) Sanksi: Pengaturan mengenai sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan dalam undang-undang ini.

3. Pekerja Shift Malam

Pekerjaan shift malam adalah jenis pekerjaan yang dilakukan pada malam hari, biasanya dimulai setelah matahari terbenam dan berakhir sebelum matahari terbit. Pekerjaan ini sering kali diterapkan di sektor-sektor seperti kesehatan, transportasi, dan industri, di mana operasi harus berlangsung 24 jam. Definisi dan karakteristik pekerjaan shift malam dapat dijelaskan melalui beberapa aspek penting, termasuk dampak kesehatan, beban kerja, dan regulasi hukum yang mengatur perlindungan pekerja.²⁵

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 mengatur kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Ini dibuat untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja perempuan dalam lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi.²⁶ Berdasarkan keputusan tersebut, pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 hingga 07.00 harus memenuhi beberapa persyaratan.²⁷

²⁵ R. Utami, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Shift Malam Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT. Great Giant Pineapple Humas Jaya Terbanggi Kabupaten Lampung Tengah Lampung),” *Doktor Disertasi* , Institut Agama Islam Negeri Metro, 2022.

²⁶ A. Wibowo & L. Prasetyo, “Analisis Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, vol. 8, no. 2, 2023, hlm. 200-215.

²⁷ B.Kartika, “Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, vol. 7, no. 3, 2022, hlm. 145-160.

a. Penyediaan Makanan dan Minuman Bergizi

Pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman yang memenuhi standar gizi minimal 1.400 kalori untuk memastikan kesehatan pekerja tetap terjaga selama jam kerja.²⁸

b. Menjaga Kesusahaannya dan Keamanan

Pengusaha wajib menyediakan fasilitas keamanan yang memadai serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja Perempuan.²⁹

c. Penyediaan Transportasi Antar Jemput

Pengusaha diwajibkan menyediakan fasilitas transportasi bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga 05.00 untuk memastikan keselamatan mereka selama perjalanan menuju dan dari tempat kerja.³⁰

Pemberi kerja diharuskan untuk memberikan fasilitas yang memadai dan memastikan bahwa pekerja tidak dieksplorasi. Hal ini termasuk pengaturan jam kerja yang wajar dan pemberian tunjangan khusus bagi pekerja yang bekerja pada malam hari. Namun, meskipun ada regulasi yang ada, tantangan dalam implementasi perlindungan hukum masih sering terjadi, sehingga perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah dan lembaga terkait.⁴⁴

Salah satu karakteristik utama dari pekerjaan shift malam adalah dampak

²⁸ D. Suryani, “Gizi dan Produktivitas Kerja,” Jurnal Gizi Kesehatan, vol. 5, no. 2, 2021, hlm. 75-

²⁹ . Ramadhani, “Perlindungan Kesusahaannya Pekerja Perempuan,” Jurnal Sosial Ketenagakerjaan, vol. 9, no. 1, 2023, hlm. 99-114

³⁰ . Prasetya, “Transportasi Aman bagi Pekerja Malam,” Jurnal Transportasi dan Kesejahteraan, vol. 6, no. 4, 2022, hlm. 180-195.

kesehatan yang signifikan terhadap pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang menjalani shift malam cenderung mengalami gangguan tidur, kelelahan, dan masalah kesehatan jangka panjang, seperti penyakit kardiovaskular dan gangguan metabolisme. Hal ini disebabkan oleh perubahan ritme sirkadian tubuh yang terganggu akibat pola kerja yang tidak sesuai dengan siklus alami tubuh manusia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan pekerja, seperti menyediakan waktu istirahat yang cukup dan fasilitas kesehatan yang memadai.³¹

Selain itu, beban kerja fisik dan mental juga menjadi perhatian dalam pekerjaan shift malam. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik pada shift malam dapat lebih tinggi dibandingkan dengan shift siang, dengan pekerja melaporkan tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Beban kerja mental juga meningkat, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja dan memberikan pelatihan yang diperlukan untuk membantu pekerja mengelola stres dan kelelahan.³²

Perspektif hukum, perlindungan bagi pekerja shift malam diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja, termasuk hak untuk

³¹ Cut Ita Erliana, Syarifuddin, dan Yoga Trisyam, "Analisis Pengukuran Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan Menggunakan Metode Cardiovascular Load dan NASA Task Load Index di PT. Charoen Pokphand Cabang Gebang," *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, Vol. 12, No. 1, 2023, hlm. 39-49,

³² Cut Ita Erliana, Syarifuddin, dan Yoga Trisyam, "Analisis Pengukuran Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan Menggunakan Metode Cardiovascular Load dan NASA Task Load Index di PT. Charoen Pokphand Cabang Gebang," *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, Vol. 12, No. 1, 2023, hlm. 43-49,

mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kompensasi yang adil.

a. Dampak Pekerja Shift Malam

Pekerjaan shift malam memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan, psikologis, dan sosial pekerja. Dampak ini dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk gangguan kesehatan fisik, masalah psikologis seperti stres, serta perubahan dalam interaksi sosial dan keseimbangan kehidupan kerja.³³

- 1) Dari segi kesehatan, pekerjaan shift malam sering kali menyebabkan gangguan pada ritme sirkadian tubuh. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja malam berisiko lebih tinggi mengalami masalah kesehatan seperti gangguan tidur, kelelahan, dan peningkatan risiko penyakit kronis, termasuk diabetes tipe 2 dan penyakit kardiovaskular. Gangguan tidur yang dialami pekerja malam dapat mengakibatkan penurunan kualitas tidur, yang berkontribusi terhadap kelelahan dan penurunan produktivitas. Selain itu, gaya hidup yang tidak sehat, seperti pola makan yang buruk dan kurangnya aktivitas fisik, sering kali menyertai pekerjaan malam, yang semakin memperburuk kondisi kesehatan pekerja.³⁴
- 2) Dampak psikologis dari pekerjaan shift malam juga sangat signifikan. Stres kerja merupakan masalah umum yang dihadapi oleh pekerja malam, yang

³³ H. A. Martana, "Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan di Lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk," *Disertasi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019.

³⁴ Dwi Purbayanti, Buana Hairunisa, Rinny Ardina, Noor Fadillah, dan Nurhalina, "Hubungan Antara Bekerja Malam Dengan Kontrol Glikemik Pada Pedagang Pasar Tradisional Di Kota Palangka Raya," *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology (BJMLT)*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2022, hlm. 371-377,

dapat disebabkan oleh ketidakpastian jam kerja, kurangnya dukungan sosial, dan beban kerja yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang melakukan shift malam cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada jam siang. Stres ini dapat mempengaruhi kesehatan mental pekerja, menyebabkan masalah seperti kecemasan dan depresi, serta berpotensi menurunkan kinerja dan produktivitas.³⁵

- 3) Dari perspektif sosial, pekerjaan shift malam dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja malam sering kali mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan keluarga dan teman-teman, yang dapat menyebabkan isolasi sosial. Hal ini dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal dan kesejahteraan emosional pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja sangat penting untuk membantu pekerja malam mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Tanpa dukungan yang memadai, pekerja malam mungkin merasa terasing dan mengalami penurunan kepuasan hidup secara keseluruhan.⁴⁸

b. Pengendalian Dampak Shift Malam

Menurut Knauth bahwa penerapan shift kerja di malam hari harus memenuhi saran sebagai berikut :³⁶

³⁵ Andi Masty Amirah, Samsualam, dan Tutik Agustini, "Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi," *Window of Nursing Journal*, Vol. 3, No. 1, Juni 2022, hlm. 57-65,

³⁶ Knauth, M. *Radiological Imaging of the Kidney* Springer Heidelberg. (New York: Medixal, 2014), 776

- 1) Pekerja shift malam berumur antara 25 - 50 tahun.
- 2) Pekerja berpenyakit perut/usus, emosi tidak stabil disarankan tidak kerja pada shift malam.
- 3) Pekerja yang tinggal jauh dari tempat kerja atau yang ada di lingkungan masyarakat ramai tidak dapat bekerja malam.
- 4) Sistem shift dengan tiga rotasi biasanya berganti pada pukul 06.00 – 14.00 – 22. 00 WIB, atau lebih baik pukul 07.00 – 15.00 – 23.00 WIB atau pukul 08.00 – 16.00 – 24.00 WIB.
- 5) Rotasi pendek lebih baik daripada rotasi panjang dan kerja malam secara terus-menerus tanpa perubahan harus dihindarkan. Rotasi shift dengan pola 2 - 2 - 2 (Metropolitan pola) atau pola 2 - 2 - 3 (Continental pola).
- 6) Kerja malam selama 3 hari berturut-turut harus diikuti istirahat sedikitnya 24 jam.
- 7) Perencanaan shift meliputi akhir pekan dengan dua hari istirahat yang berturut-turut.

4. Pekerja menurut Al Mashlahah

Konteks ketenagakerjaan, pekerja merupakan pihak yang harus dilindungi agar kehidupannya sejalan dengan prinsip Al Mashlahah, berikut penjelasannya:³⁷

- 1) *Hifzh al-Din* (menjaga agama)

Pekerja tetap difasilitasikan dalam beribadah. Perusahaan seharusnya menyediakan ruangan untuk shalat dan tidak menempatkan pekerjaan sebagai penghalang dalam menunaikan kewajiban agama.

³⁷ fiqh.islamonline.net/en/public-interest-maslahah diunduh, Tanggal 15 Agustus 2025, jam 10:40

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-jumu'uh ayat 10 menjadi dasar bahwa bekerja adalah ibadah, tetapi tidak boleh melalaikan agama.

فِإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.³⁸

2) *Hifzh al-Nafs* (menjaga jiwa)

Pekerja shift malam sangat berisiko kelelahan, tindakan kriminal dan kecelakaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyediakan fasilitas keamanan antar jemput, jam kerja, dan makana bergizi.

3) *Hifzh al-'aql* (menjaga akal)

Beban kerja yang berlebihan bisa saja merusak kesehatan mental ataupun fisik pekerja shift malam. Maka jam kerja, istirahat, dan layanan kesehatan wajib di perhatikan. Hal tersebut menjaga akal agar pekerja tetap sehat dan produktif saat bekerja.

4) *Hifzh maal* (menjaga harta)

Upah pekerja wajib diberikan tepat waktu.

5) *Hifzh al-'irdh* (menjaga kehormatan)

Pekerja, khususnya perempuan, wajib dan berhak mendapatkan perlindungan dari ancaman ketika bekerja di malam hari atau pelecehan.

³⁸ Tafsir QS. Al-Jumu'ah:10 – Kemenag diunduh jumat, Tanggal 15 agustus 2025, jam 11:39

Kehormatan pekerja khusnya perempuan merupakan *Al Mashlahah* yang wajib dijaga.

5. Pekerja Menurut Para Ulama

Para ulama luhur maupun kontemporer beberapa memberikan penjelasan mengenai keadaan pekerja (*ajir*) dalam islam. Namun secara umum, pekerja ditempatkan sebagai pihak yang memiliki hak penuh atas upah dan perlindungan, sebagaimana prinsip keadilan dalam muamalah.

a. Imam al-Ghazali (1111 M)

Dalam *al-Mustashfa*, al-Ghazali menekankan bahwa pekerja termasuk pihak yang wajib dilindungi melalui konsep *Al Mashlahah*. Beliau menegaskan bahwa kemaslahatan tidak akan tercapai bila hak pekerja diabaikan. Upah yang adil, perlindungan jiwa, dan jam kerja yang manusiawi merupakan bagian dari menjaga maqashid syariah.³⁹

b. Ibnu Taimiyah (1328 M)

Dalam *majmu' al-fatawa*, Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa hubungan antara pekerja dan majikan adalah akad yang mengikat (*'aqd al-ijarah*). Oleh karena itu, majikan wajib menunaikan kewajibannya memberikan upah sesuai akad, sedangkan pekerja wajib melaksanakan tugas yang telah disepakati. Beliau menegaskan bahwa menunda atau mengurangi upah termasuk bentuk kezaliman.⁴⁰

³⁹ Al-Ghazali <https://archive.org/details/almustasfaa> diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025 jam 16:57

⁴⁰ Majmu' al-Fatawa – Ibnu Taimiyah (Islamweb) diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025 jam 17:01

c. Ibnu Qayyim al-Jauziyyah (1350 M)

Dalam *l'lam al-Muwaqqi'in, ibnu Qayyim* menekankan pentingnya keadilan dalam hubungan bekerja. Menurutnya, pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan jerih payahnya, karena tenaga dan waktu mereka adalah amanah. Ketidakadilan dalam pembayaran upah termasuk dalam kategori memakan harta orang lain secara batil.⁴¹

d. Yusuf al-Qaradawi (ulama kontemporer)

Dalam buku *fiqh al-Zakah dsn fiqh al-Mu'amalat al-Maliyyah*, beliau menjelaskan bahwa pekerja adalah bagian dari kelompok mustahiq zakat bila tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal ini, menunjukkan perhatian islam yang besar terhadap kesejahteraan pekerja. Al- Qaradawi juga menekankan bahwa perusahaan wajib menjamin keamanan, kesehatan, dan hak-hak pekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.⁴²

e. Jasser Auda (pemikir maqashid kontemporer)

Dalam *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law*, Auda menjelaskan bahwa pekerja harus dipandang sebagai subjek yang hak-haknya dijamin oleh maqashid syariaah. Menurutnya, hak pekerja bukan hanya soal upah, tetapi juga mencakup hak atas perlindungan jiwa, hak mendapatkan perlindungan kerja yang sehat, serta hak atas kehormatan dan martabat.⁴³

⁴¹ I'lam al-Muwaqqi'in – Ibnu Qayyim diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025 jam 17:05

⁴² Yusuf al-Qaradawi – Fiqh al-Muamalat diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025 jam 17:08

⁴³ Jasser Auda – Maqasid al-Shariah diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025 jam 17:10

6. Relevansi Hukum Ekonomi Syariah

Hukum Ekonomi Syariah merupakan cabang hukum yang mengatur kegiatan ekonomi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Relevansi hukum ini sangat penting dalam konteks ekonomi modern, terutama di negara-negara dengan populasi Muslim yang signifikan, termasuk Indonesia. Hukum Ekonomi Syariah tidak hanya berfokus pada aspek transaksi ekonomi, tetapi juga mencakup etika, keadilan sosial, dan kesejahteraan masyarakat. Berikut adalah beberapa aspek yang menunjukkan relevansi hukum ekonomi syariah.⁴⁴

Hukum ekonomi syariah berperan dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. Prinsip zakat, infak, dan sedekah dalam ekonomi syariah mendorong redistribusi kekayaan dan membantu masyarakat yang kurang mampu. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem zakat yang efektif dapat mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian, hukum ekonomi syariah tidak hanya berfokus pada keuntungan individu, tetapi juga pada kesejahteraan kolektif.⁴⁵

Syariat yang Allah turunkan kepada manusia di dalamnya terdapat aturan pidana Islam yang mengandung kemaslahatan bagi manusia. Aturan-aturan yang sifatnya *qat’*⁴³ (defenitif) tersebut tidak mungkin bertentangan dengan kemaslahatan manusia, sebab semua aturan-aturan yang diturunkan oleh Allah pasti mengandung kemaslahatan hidup di dalamnya. Apalagi di dalam

⁴⁴ W. Wahyuddin, I. Itang, J. Jasri, Z. Abidin, A. N. Qurtubi, M. Zulfa, & M. Mustika, *Kaidah Fiqih Ekonomi Syariah* (PT. Publishing Indonesia, 2023).

⁴⁵ Cut Ita Erliana, Syarifuddin, dan Yoga Trisyiam, "Analisis Pengukuran Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan Menggunakan Metode Cardiovascular Load dan NASA Task Load Index di PT. Charoen Pokphand Gebang," *Industrial Engineering Journal*, Vol. 12, No. 1, 2023, hlm. 39-49,

menurunkan aturan-aturan-Nya, Allah tidak mempunyai tendensi kepentingan kepada manusia selain agar manusia dapat merasakan kemaslahatan hidup.⁴⁶

Hak-hak pekerja dalam perspektif syariah mencakup perlindungan terhadap keadilan dan kesejahteraan. Dalam Islam, setiap pekerja berhak mendapatkan imbalan yang adil atas kerja keras mereka. Prinsip ini sejalan dengan ajaran syariah yang menekankan keadilan dalam setiap transaksi. Pekerja harus menerima upah yang sesuai dengan kontribusi mereka, dan tidak boleh ada praktik eksplorasi atau ketidakadilan dalam hubungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.⁴⁷

Keseimbangan dalam pekerjaan juga menjadi fokus penting dalam perspektif syariah. Islam mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja tidak hanya diharapkan untuk memenuhi tanggung jawab profesional mereka, tetapi juga harus memiliki waktu untuk keluarga, ibadah, dan kegiatan sosial lainnya. Hal ini sejalan dengan prinsip maqashid syariah, yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan individu serta masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih

⁴⁶ Muhammad Tahmid Nur, *Hukum Pidana Islam dalam Perspektif Hukum Pidana Positif*, ed. Adilah Junaid (Palopo: Lembaga Penerbitan STAIN Palopo, 2012), hlm.

⁴⁷ Andi Masty Amirah, Samsualam, dan Tutik Agustini, "Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi," *Window of Nursing Journal*, Vol. 3, No. 1, Juni 2022, hlm. 57-65.

bahagia dan produktif.⁴⁸

Konteks perlindungan hak-hak pekerja, hukum ekonomi syariah juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dan kelompok rentan lainnya. Dalam Islam, terdapat prinsip kesetaraan yang menekankan bahwa semua individu, tanpa memandang jenis kelamin atau latar belakang, berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip kesetaraan dalam pekerjaan dapat membantu mengurangi diskriminasi dan meningkatkan partisipasi pekerja perempuan dalam dunia kerja.⁴⁹

Hukum ekonomi syariah juga memberikan panduan dalam hal penyelesaian sengketa yang mungkin timbul dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, lembaga seperti Pengadilan Agama dan Basyarnas berperan penting dalam menyelesaikan sengketa ekonomi syariah, termasuk yang berkaitan dengan hak-hak pekerja. Proses penyelesaian sengketa yang adil dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan diakui.⁵⁰

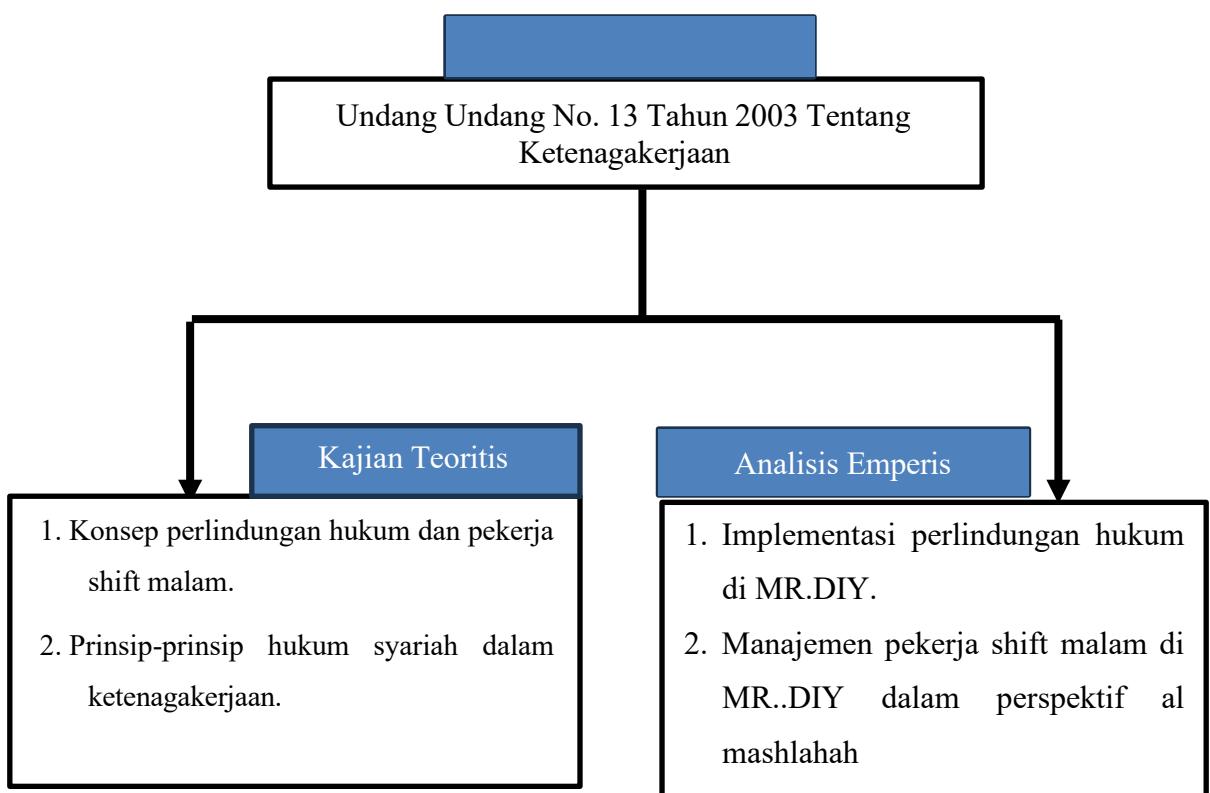
⁴⁸ Nova Uli Agustina, Rasyid Abdillah, dan Ali Asfar, "Dampak Dukungan Sosial Pimpinan dan Keluarga terhadap Work Family Balance dan Kepuasan Kerja Individu," *South East Asian Management Concern (SEAMAC)*, Vol. 1, No. 1, November 2023, hlm. 27-34.

⁴⁹ Arif Furohman, Siti Nadiya Safitri, Hoirul Anam, dan Lathifaturahmah, "Investasi Saham Syariah di Bursa Efek Indonesia dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah," *Jurnal Ekonomi Muamalah dan Keuangan Islam (JEMAK)*, Vol. 2, No. 2, Juli–Desember 2023, hlm. 111-124.

⁵⁰ Dede Al Mustaqim, "Prinsip Syariah dalam Operasional Online Shop: Analisis Fatwa DSN-MUI No. 146/DSN-MUI/IX/2021," *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, Vol. 1, No. 1, 2023, hlm. 1-13,

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini merupakan panduan yang menggambarkan alur berpikir dalam memahami dan menganalisis permasalahan yang diangkat. Dengan mengacu pada perlindungan hukum, pekerja shift malam, dan Al mashlahah, kerangka pikir ini bertujuan untuk menghubungkan teori dengan fenomena yang terjadi di lapangan.



Gambar 2.1Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan empiris, yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena hukum dalam konteks sosialnya. Metode ini berfokus pada analisis hukum yang dikaitkan dengan realitas sosial di masyarakat, sehingga dapat memahami bagaimana norma hukum diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian kualitatif yang berbaur hukum ini bertujuan untuk menggali makna, interpretasi, serta efektivitas suatu aturan hukum dalam praktik sosial.⁵¹

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-sosiologis, yang mengombinasikan studi hukum normatif dengan analisis empiris terhadap penerapan hukum dalam masyarakat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana regulasi hukum dipahami, diterapkan, dan dipatuhi oleh masyarakat serta bagaimana faktor sosial, ekonomi, dan budaya mempengaruhi implementasi hukum. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya berfokus pada norma hukum tertulis, tetapi juga mempertimbangkan dinamika sosial yang memengaruhi efektivitas hukum dalam praktik.⁵²

⁵¹ Huda, Muhammad Chairul, dan M. H. S. HI. *Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)*. The Mahfud Ridwan Institute, 2021, hlm. 12.

⁵² Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah MR.DIY Kota Palopo, yang dipilih sebagai objek studi karena memiliki sistem kerja shift malam yang relevan dengan fokus penelitian. Lokasi ini juga memberikan akses langsung kepada subjek penelitian, yaitu manajemen dan pekerja shift malam.

C. Definisi Istilah

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau pihak terkait untuk melindungi hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam konteks penelitian ini, perlindungan hukum mencakup jaminan keselamatan, kesehatan, dan hak-hak lain bagi pekerja shift malam.

2. Pekerja

Pekerja adalah individu yang melakukan pekerjaan tertentu berdasarkan perintah dan pengawasan pemberi kerja, dengan menerima upah sebagai imbalan. Dalam penelitian ini, pekerja yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada shift malam di MR.DIY Kota Palopo.

D. Jenis Dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui wawancara dan observasi. Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan dari pekerja shift malam di MR.DIY Kota Palopo sebagai

subjek utama penelitian, guna memahami pengalaman mereka terkait kebijakan perlindungan hukum yang diterapkan di tempat kerja. Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan manajemen MR.DIY Kota Palopo untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan perlindungan hukum yang telah diterapkan bagi pekerja shift malam.⁵³ Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala toko, pekerja 2 orang, perwakilan masyarakat.

2. Data sekunder yang di gunakan dalam penelitian ini berupa Regulasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, regulasi Al Mashlaha, buku-buku, artikel, jurnal, skripsi dan website. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku guna memberikan landasan hukum yang kuat dalam menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja shift malam. Dengan menggabungkan data primer dan sekunder, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja shift malam di MR.DIY Kota Palopo.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk mengamati kondisi kerja, fasilitas, dan pelaksanaan kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam.

2. Wawancara

⁵³ Nur, H. A. (2021). *Analisis Dampak Penetapan Harga Kakao oleh Tengkulak terhadap Kesejahteraan Petani Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Studi Pada Desa Padang Cermin, Kecamatan Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).

Wawancara adalah melakukan tanya-jawab langsung antara peneliti dengan responden, narasumber, atau informan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Hal ini menjadikan wawancara sebagai komponen penting dalam penelitian hukum empiris karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang hanya bisa diperoleh melalui interaksi langsung. Pewawancara dapat menggunakan panduan daftar pertanyaan atau melakukan wawancara secara informal/leluasa, yang penting adalah memperoleh data yang dibutuhkan.⁵⁴

Wawancara akan dilakukan peneliti kepada subjek informan seperti kepada kepala toko atau asisten kepala toko dan para pekerja. Untuk mengetahui bagaimana manajemen pekerja shift malam serta untuk mengetahui hambatan perlindungan hukum bagi pekerja shift malam tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode penelitian yang mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk dokumen. Metode penelitian dokumentasi dilakukan dengan tujuan untuk melengkapi data observasi dan wawancara, sehingga peneliti berpendapat bahwa dokumentasi sangat penting dalam penelitian ini, dalam metode ini peneliti mencatat hal-hal penting yang terjadi di lapangan dalam bentuk dokumen dokumen, mengambil gambar selama proses wawancara, dan merekam wawancara. Dokumentasi juga merupakan salah satu bukti yang harus ada dalam penelitian untuk memperkuat data-data yang ditemukan oleh peneliti selama melakukan penelitian dilokasi penelitian.⁵⁵

⁵⁴ Muhammin, Metode Penelitian Hukum (*pendekatan normatif Empiris*), 2020

⁵⁵ Muhammad, D. P. (2022). *Tinjauan Fiqh Siyasah dan Hukum Positif tentang Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Wanita pada Perusahaan Negara* (Studi pada

F. Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Tahap awal dalam analisis data yang melibatkan seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan data hukum yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti peraturan perundang-undangan, , serta dokumen kebijakan perusahaan. Data yang relevan, terutama yang berkaitan dengan aspek hukum ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, diklasifikasikan dan diringkas untuk memperoleh pemahaman yang lebih sistematis terhadap permasalahan hukum yang diteliti.Tahap ini bertujuan untuk mengorganisir data hukum secara sistematis, sehingga analisis dan kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks penelitian hukum normatif maupun empiris.⁵⁶

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan bahan lainnya sehingga mudah dipahami agar dapat diinformasikan kepada orang lain. Sehingga penelitian kualitatif ini menggambarkan suatu fenomena social yang terjadi di pegawai/pekerja.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti melakukan interpretasi terhadap data yang telah

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Pertamina Rajabasa Bandar Lampung) (Disertasi Doktor, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).

⁵⁶ Soekanto, S., & Mamudji, S. (2020). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. RajaGrafindo Persada.

disajikan untuk menemukan makna, hubungan, atau pola tertentu.⁵⁷

⁵⁷ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17 No. 33, Januari – Juni 2018..

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Sejarah *Mister Do It You (MR.DIY) Indonesia*

Mr.diy membuka toko pertamanya di jalan Tuanku Abdul Rahman pada juli 2005 dan kini menjadi toko perlengkapan rumah terbesar di Indonesia, Malaysia, Thailand, Brunei, Singapura, Filipina, Kamboja, Vietnam, Bangladesh, India, Turki, Spanyol dan Polandia.⁵⁸

Mr.diy telah di percaya oleh jutaan keluarga sebagai toko pilihan untuk berbagai kebutuhan rumah tangga. Dengan lebih dari 18.000 produk lengkap, mudah di jangkau, dan harga yang hemat membuat Mr.diy kini memiliki lebih dari 1.000+ toko di indonesia dan 4.000 toko di dunia yang terbesar di 13 negara.⁵⁹

Mr.diy indonesia juga telah bekerja sama dengan peritel besar serta pemilik mall, seeperti *AEON*, *ITC Group*, *Pakuwon*, *Lippo Group*, *Ramayana*, dan *Citimall*. Dengan sepuluh kategori, seperti: Alat Rumah Tangga, perabotan, perkakas, Alat Tulis dan olahraga, perhiasan dan kosmetik, Mainan anak, aksesoris, Mobil, peralatan listrik, Hadiyah, dan Akseoris Komputer dan HP yang tersedia di setiap toko kami dengan rata-rata 18.000 variasi produk dengan harga yang “*Always Low Prices*”.

⁵⁸ MR.DIY Indonesia, <https://www.mrdiy.com/id/tentang-kami> diunduh kamis, Tanggal 3 juli 2025 jam 14:30.

⁵⁹ MR.DIY Indonesia <https://www.mrdiy.com/id/tentang-kami> diunduh kamis, Tangaal 3 juli 2025 jam 14:33.

Mr.diy indonesia membuka toko didekat kawasan pemukiman untuk memaksimalkan kenyamanan. “tujuan kami adalah membawa produk-produk esensial lebih dekat kepada semua orang, termasuk keluarga yang tinggal di daerah pinggiran,”kata Cheah. Kunci dari strategi MR.DIY di wilayah pinggiran adalah komitmennya terhadap prinsi “*Always Low price*” (harga lebih murah) yang menjamin konsistensi harga di seluruh toko.⁶⁰

Meskipun pertumbuhan *e-commerce* terus meningkat, menurut *Cheah* menegaskan bahwa toko fisik tetap menjadi fokus utama perusahaan. Terutama di daerah terpencil,toko fisik membantu mengurangi ketergantungan pada infrastruktur logistik. ⁶¹

Toko MR.DIY Kota Palopo memiliki total tenaga kerja sebanyak 13 orang, yang terdiri dari manajemen toko 1 orang, supervisor dan asisten supervisor jadi 2 orang, kasir 3 orang, promotor 4 orang, team suport 3 orang tetap, Tenaga kerja perempuan di MR.DIY Kota Palopo sebanyak 6 orang dan tenaga kerja laki-laki sebanyak 7 orang. Perusahaan berhak menempatkan pekerja di bagian departemen manapun dalam perusahaan maupun dalam kelompok perusahaan sesuai dengan pertimbangan perusahaan atas dasar pencapaian hasil usaha yang lebih optimal.⁶²

Seluruh kegiatan Toko MR.DIY Kota Palopo dilakukan pada hari Senin sampai dengan hari minggu dengan jumlah jam kerja selama 8 jam per hari. Jam kerja dimulai pada pukul 07:00 pagi dan berakhir pada pukul 14: 00 siang, shift malam di mulai pukul 14:00 siang dan berakhir pukul 22:00 malam. Departemen

⁶⁰ Cheah, President Director of MR.DIY Indonesia (2024) MR.DIY berekspansi jauh ke pinggiran kota Indonesia Edwin

⁶¹ Cheah, President Director of MR.DIY Indonesia (2024) MR.DIY berekspansi jauh ke pinggiran kota Indonesia Edwin

⁶² Kepala Toko, Wawancara di MR.DIY Kota Palopo,2025

atau bagian yang menerapkan sistem waktu kerja shift adalah bagian wajib, karena dalam satu hari wajib beroperasi selama dua kali sesuai dengan pembagian shift.

Toko MR.DIY kota palopo pun tentu menggunakan prinsip syariah berdasarkan perspektif al mashalah tentang mashlahah Mu'tabarah (misal menjaga akal,harta,dan jiwa) dan mashlahah Mursalah (misal mengatur jam kerja malam dan memperhatikan hak-hak kerja).MR.DIY kota palopo harus menyesuaikan bisnis terhadap prinsip syariah dan hukum islam seperti diatur dalam regulasi.



Gambar 4 1lokasi toko MR.DIY Kota Palopo

2. Struktur pengelola Toko MR.DIY di Indonesia

Setiap lembaga atau organisasi mempunyai struktur pengelolah agar lembaga tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sama halnya dengan toko MR.DIY organisasi yang memiliki tugas serta tanggung jawab masing-masing namun saling berkaitan diantara satu dengan yang lainnya struktur organisasi toko MR.DIY indonesia adalah sebagai berikut.

Adapun struktur toko MR. DiY biasanya terdiri dari:

- 1) Manajemer Toko
 - a. Mempertanggungjawabkan atas jalannya toko.
 - b. Melapor ke Area Manager/Regional Manager.
- 2) Supervisor
 - a. Mengatur/mengawasi pekerjaan staf (kasir,promotor,dan store boy)
 - b. Membagikan jadwal shift pagi dan malam.
 - c. Mengontrol/memeriksa pencapaian terget penjualan.
- 3) Asisten supervisor
 - a. Membantu supervisor dalam mengatur/mengawas pekerjaan.
- 4) Kasir
 - a. Mengelola uang tunai dan non-tunai.
 - b. Melayani transaksi pembayaran pelanggan.
- 5) Promotor
 - b. Tugas menawarkan dan mempromosikan produk tertentu kepada pelanggannya.
 - c. Menjaga disolay dan membantu pencapaian terget penjualan.
- 6) Store Boy (staf gudang)
 - a. Menata barang di rak
 - b. Membantu pelanggan mencari barang
 - c. Membantu bongkar muat barang digudang.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Sistem Manajemen Pekerja Shift Malam di MR.DIY Kota Palopo dalam Perspektif Al Mashlahah

MR.DIY merupakan salah satu cabang di kota palopo dari jaringan ritel MR.DIY indonesia menyediakan berbagai kreasi rumah tangga dan perlengkapan sehari-hari. Toko ini menerapkan sistem kerja sif termasuk malam. Letaknya strategis di pusat kota menjadikan akses pekerja cukup mudah,meskipun pekerja shift malam tetap menghadapi kesulitan tertentu. Dalam shift malam rata-rata terdapat 5 sampai 13 pekerja yang terdiri dari kepala toko,kasir,bagian display barang,dan tenaga kebersihan.

Konsep Al Mashlahah (kemaslahatan) di dalam hukum islam bertujuan untuk mendatangkan manfaat (*jaib al-mashalih*) dan mencegah mudarat (*dar' al-mafasid*) bagi manusia. Imam al-Ghazali telah menjelaskan bahwa al-mashlahah adalah menjaga lima hal pokok (*al-kulliyat al-khams*), yaitu, agama (*hifzh al-din*), jiwa (*hifzh al-nafs*), akal (*hifzh al-'aql*), keturunan (*hifzh al-nasl*), dan harta (*hifzh al-mal*).

Perspektif hukum islam, perlindungan terhadap pekerja shift malam juga dapat dikaji melalui pendekatan maqashid syariah, khususnya prinsip al mashlahah (kemaslahatan). Al mashlahah merupakan konsep yang menekankan tercapainya kebaikan dan terhindarnya kerusakan dalam kehidupan manusia. Perlindungan hukum terhadap pekerja termasuk dalam kategori menjaga lima prinsip dasar maqashid syariah,yaitu:

1. *Hifzh al-nafs* (menjaga jiwa): pekerja shift malam berisiko lebih tinggi

terhadap bahaya fisik maupun psikis, sehingga perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari menjaga jiwa. Dari hasil wawancara oleh salah satu pekerja menyatakan bahwa:

“Belum maksimal dalam memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, terutama bagi yang bekerja shift malam. Kurangnya fasilitas seperti transportasi, tempat tinggal, dan pemeriksaan kesehatan membuat pekerja rentan kelelahan dan menurunnya daya tahan tubuh. Namun, keberadaan CCTV memang membantu dari segi keamanan, tetapi belum cukup untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan kerja. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan pekerja agar lingkungan kerja menjadi lebih aman dan sehat.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diperoleh informasi bahwa pekerja shift malam, khususnya perempuan, sering pulang tengah malam tanpa fasilitas transportasi/kendaraan dan tidak ada security. Dari pandangan perspektif al mashlahah, perusahaan harusnya menyediakan jaminan keamanan, misalnya antar jemput ataupun pengawalan, supaya jiwa pekerja merasa aman/dilindungi. Jika tidak dilindungi, maka perusahaan dianggap lalai terhadap kewajiban menjaga keselamatan pekerja.

Aspek analisis bahwa ini sangat penting karena termasuk *maqasid daruriyyah* (tujuan pokok syariah). Ketiadaan jaminan keamanan, kesehatan, dan transportasi berarti *kemaslahatan jiwa pekerja belum dijaga sepenuhnya*. Maka prinsip Hifzh al-Nafs belum terpenuhi di MR.DIY Palopo.

2. *Hifzh al-din* (menjaga agama) Tujuannya adalah memastikan kebebasan beragama dan pelaksanaan ibadah secara benar dan terhormat.

Kepala toko menyatakan bahwa:

⁶³ Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo, wawancara di MR.DIY kota palopo 26 mei 2025

“Penyediaan ruang ibadah dan penyesuaian jadwal kerja menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan spiritual pekerja. Kebijakan ini dinilai positif karena dapat meningkatkan kenyamanan, kedisiplinan, dan semangat kerja karyawan.”

Sedangkan pekerja menyatakan bahwa:

” Jadwal kerja shift malam dapat memengaruhi pelaksanaan ibadah, terutama shalat ubuh. Kondisi pulang larut membuat karyawan harus terburu-buru, sehingga ibadah menjadi kurang khusyuk. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pengaturan jadwal agar tidak mengganggu waktu ibadah dan istirahat pekerja”.⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas, di peroleh informasi bahwa perusahaan telah memberikan ruangan khusus untuk shalat lima waktu, yang merupakan salah satu bentuk implementasi prinsip *Hifzh al-Din* (menjaga agama). Hal ini terlihat dari ketersediaan ruangan kecil yang dapat digunakan untuk shalat dan adanya penyusunan jadwal kerja agar tidak bertabrakan dengan waktu shalat. Langkah ini mencerminkan perhatian manajemen terhadap hak dasar pekerja untuk beribadah sesuai dengan keyakinannya. Dalam hal ini, masih terdapat kendala yang dirasakan pekerja yang kerja pada shift malam. Sebagaimana di sampaikan pekerja, shalat Subuh kadang dilakukan dengan terburu-buru karena waktu pulang yang larut menyebabkan rasa lelah, sehingga kekhusukan dalam ibadah berkurang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan manajemen dan implementasi lapangan. Walaupun fasilitas dan jadwal telah diatur, faktor fisik dan waktu pulang pekerja tetap menjadi penghambat dalam pelaksanaan ibadah yang optimal. Dalam Perspektif Al Mashlahah, khususnya *Hifzh al-Din*, perusahaan tidak hanya harus menyediakan ruang ibadah, tetapi juga

⁶⁴ Indar, Tim Suport MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo, 27 mei 2025

memastikan bahwa pekerja dapat menjalankan kewajiban agama secara tenang, khusyuk, dan tanpa tekanan. Oleh karena itu, perlu adanya aturan tambahan dari perusahaan, misalnya menyediakan jeda waktu khusus menjelang Subuh bagi pekerja yang selesai bertugas. Dengan demikian, dapat dianalisis dari wawancara diatas menunjukkan bahwa MR.DIY Kota Palopo sudah berusaha menjaga agama pekerjanya dengan menyediakan fasilitas ibadah dan mengatur jadwal shalat, namun masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki agar implementasi prinsip Al Mashlahah, khususnya *Hifzh al-Din*, benar-benar dapat terwujud secara optimal.

Aspek analisis bahwa *Hifzh al-Din* sudah dijaga karena perusahaan memberikan toleransi beragama. Namun belum ada ruang ibadah yang representatif atau jadwal istirahat yang disesuaikan dengan waktu salat malam. Dengan demikian, prinsip ini sudah terpenuhi sebagian, tetapi masih dapat ditingkatkan.

3. *Hifzh al-maal* (menjaga harta): upah dan kompensasi yang layak adalah hak kerja yang harus dijaga agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kepala toko menyatakan bahwa:

“Setiap pekerja shif malam yang bekerja melebihi 8 jam tetap mendapatkan hak lemburnya. Kami mencatat lembur pekerja melalui sistem absensi dan pembayarannya saat bersamaan dengan gaji bulanan dan perusahaan selalu berkomitmen untuk membayar upah lembur.”⁶⁵

Pekerja menyatakan bahwa:

“Saya menerima upah lembur kalau bekerja melebihi 8 jam, walupun jumlahnya masih terasa belum sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan namun saya tetap bersyukur karena ada tambahan penghasilan kerja lebih

⁶⁵ Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 26 mei 2025

yang kami lakukan.”⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menyatakan bahwa terlihat MR.DIY Kota Palopo sudah terapkan kewajiban pembayaran upah lembur kepada pekerja shift malam. Meskipun secara formal upah lembur dibayarkan, dari sisi pekerja masih terdapat rasa ketidakpuasan. Pekerja mengakui bahwa jumlah upah lembur yang diterima terasa belum sebanding dengan tingkat kelelahan fisik maupun resiko kesehatan yang ditanggung ketika bekerja lebih dari 8 jam di malam hari. Hal ini hak hukum pekerja memang diberikan, tetapi belum sepenuhnya memberikan kemaslahatan (Al Mashlahah) yang diharapkan.

Perspektif Al Mashlahah, khususnya *Hifzh al-Maal* (menjaga harta), pemenuhan hak upah dan lembur adalah bagian penting dari perlindungan harta pekerja. Islam menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk membayar hak pekerja secara adil dan tepat waktu, sebagaimana hadis riwayat Ibnu Majah No. 2443: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” Dengan demikian, pembayaran upah lembur tepat waktu adalah bentuk amanah yang sejalan dengan prinsip syariah. Meskipun jumlahnya masih kecil dibandingkan dengan beban kerja tambahan, maka tujuan *Hifzh al-Maal* belum sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem lembur, agar benar-benar memberikan manfaat Al Mashlahah bagi pekerja shift malam. Dengan demikian, bahwa MR.DIY Kota Palopo sudah memenuhi ketentuan hukum positif dengan membayar upah

⁶⁶ Indar, Tim Suport MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 27 mei 2025

lembur, namun masih terdapat ruang perbaikan agar implementasinya sesuai dengan Al Mashlahah yakni tidak hanya melindungi hak secara hukum, tetapi juga menciptakan kesejahteraan dan keadilan yang nyata bagi pekerja.

Al-Qur'an surat an nisa ayat 29 menjelaskan:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا
تَقْتُلُوا أَنفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَّحِيمًا

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Ayat ini mengandung dua pesan utama yaitu larangan memakan harta secara batil (tidak sah) dan larangan membunuh diri sendiri atau menjurunuskan diri pada pada kebinasaan.⁶⁷

Prinsip ini telah terpenuhi sebagian, karena perusahaan sudah memberikan perlindungan ekonomi dasar. Namun karena masih ada hak ekonomi yang belum dipenuhi (lembur, tunjangan malam), maka kemaslahatan harta belum sempurna.

4. *Hifzh al- 'irdh* (menjaga kehormatan): pekerja perempuan yang bekerja malam hari harus dijamin kehormatannya dengan menyediakan keamanan dan kebijakan kerja yang etis.

Kepala toko menyatakan bahwa:

“Jika terjadi kasus kekerasan, aturan di MR.DIY langsung mengambil jalur hukum.”⁶⁸

⁶⁷ Qur'an Kemenag <https://quran.kemenag.go.id/> diunduh rabu, Tanggal 16 juli 2025, jam 18:55

⁶⁸ Komang Sudiana, Kepala Toko MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 26 Mei 2025

Pekerja menyatakan bahwa:

“Selama saya bekerja di sini tidak kasus kekerasan terhadap perempuan apa lagi keamananya disini cuman CCTV tidak ada satpam/security jadi masih ada sedikit rasa kekhawatiran, tapi kalau ada masalah seperti ini kami diarahkan segera melapor ke atasan.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Pihak manajemen menegaskan bahwa perusahaan akan mengambil langkah hukum yang tegas apabila terjadi pelecehan atau kekerasan terhadap pekerja, serta berkomitmen memberikan pendampingan kepada pekerja perempuan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen normatif dan kebijakan formal dari perusahaan dalam menjaga martabat dan kehormatan pekerja perempuan.

Berdasarkan perspektif Al Mashlahah, sikap ini sesuai dengan prinsip *Hifzh al-‘Irdh*, yaitu menjaga kehormatan manusia sebagai bentuk perlindungan syariat agar pekerja dapat bekerja dengan aman dan bermartabat. Namun, pernyataan tersebut pekerja memberikan gambaran yang sedikit berbeda. Pekerja mengakui bahwa selama bekerja belum pernah terjadi kasus pelecehan, tetapi juga menyoroti keterbatasan fasilitas keamanan. Pekerja menyatakan bahwa perlindungan di area kerja hanya bergantung pada CCTV, tanpa adanya satpam atau tenaga keamanan khusus. Dalam kondisi seperti ini, meskipun perusahaan sudah menyiapkan prosedur pelaporan jika ada kasus, pencegahan di lapangan masih kurang optimal. Artinya, sistem perlindungan yang ada lebih bersifat reaktif (menangani jika masalah terjadi) dibandingkan preventif (mencegah agar masalah tidak terjadi). Dari perspektif Al

⁶⁹ Astuti Muiz, Kasir MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 22 Agustus 2025

Mashlahah, langkah perusahaan sebenarnya sudah memenuhi aspek formal perlindungan, tetapi belum sepenuhnya memberikan rasa aman bagi pekerja perempuan. Kehormatan pekerja khususnya perempuan kurang dijaga melalui kebijakan tertulis, tetapi perlu ditunjang dengan fasilitas keamanan yang nyata, seperti adanya satpam/security dan pengawasan langsung di lingkungan kerja. Hal ini penting agar pekerja perempuan tidak hanya merasa dilindungi secara hukum setelah misalnya ada masalah muncul, tetapi juga terlindungi secara preventif sehingga potensi pelecehan atau kekerasan dapat dicegah sejak awal. Dengan demikian, analisis wawancara ini menunjukkan bahwa meskipun MR.DIY Kota Palopo memiliki komitmen menjaga kehormatan pekerja, masih terdapat celah pada aspek implementasi di lapangan. Untuk benar-benar memenuhi prinsip *Hifzh al-‘Irdh* dan menciptakan kemaslahatan bagi pekerja perempuan, perusahaan perlu memperkuat sistem keamanan, bukan hanya mengandalkan kebijakan tertulis dan CCTV.

Aspek analisis ini bawah ketiadaan sistem keamanan menunjukkan potensi pelanggaran terhadap kehormatan pekerja perempuan. Oleh sebab itu, *Hifzh al-‘Irdh* baru terpenuhi sebagian, masih memerlukan kebijakan perlindungan tambahan.

5. *Hifzh al-‘aql* (menjaga akal): lingkungan kerja yang aman, sehat, dan tidak menimbulkan stress berlebihan akan menjaga kewarasan dan produktivitas pekerja.

Kepala toko menyatakan bahwa:

“Kalau ada pekerja yang merasa terbebani, kami biasanya melakukan diskusi dengan supervisor agar beban kerja bisa dibagi lebih seimbang dan

kami selalu terbuka dengan pekerja serta supervisor berperan sebagai penghubung agar masalah bisa cepat terselesaikan”.⁷⁰

Pekerja menyatakan bahwa:

“Pernah merasa pusing karena pekerjaan menumpuk, tapi biasanya kami saling membantu sesama karyawan dan komunikasi cukup baik, kalau ada masalah, bisa disampaikan ke atasan, meskipun kadang tidak langsung ditindaklanjuti”.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa sebagian pekerja di MR.DIY Kota Palopo pernah mengalami stres atau beban kerja berlebih akibat penumpukan pekerjaan. Namun, mereka biasanya mengatasinya dengan saling membantu antar karyawan. Hal ini menunjukkan adanya solidaritas internal yang kuat di antara sesama pekerja. Dari sisi manajemen, diakui bahwa jika ada pekerja yang merasa terbebani, maka solusi yang ditempuh adalah dengan diskusi bersama supervisor agar beban kerja dapat dibagi lebih proporsional.

Langkah ini mencerminkan adanya perhatian dari perusahaan untuk menjaga keseimbangan kerja, meskipun masih bersifat penyelesaian internal, belum berbentuk kebijakan khusus terkait kesehatan mental karyawan. Selanjutnya, mengenai pola komunikasi antara atasan dan bawahan, pekerja menilai bahwa komunikasi yang ada sudah cukup baik. Mereka dapat menyampaikan keluhan atau masalah kepada atasan, meskipun terdapat catatan bahwa tindak lanjut tidak selalu segera dilakukan. Hal ini menandakan adanya ruang untuk peningkatan efektivitas dalam menanggapi masalah

⁷⁰ Komang Sudiana, Kepala Toko MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 26 Mei 2025

⁷¹ Astuti Muiz, kasir MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 22 Agustus 2025

pekerja. Di sisi lain, pihak manajemen menegaskan bahwa perusahaan terbuka terhadap komunikasi dan menempatkan supervisor sebagai penghubung utama untuk menyelesaikan persoalan di lapangan.

Sistem komunikasi telah terbentuk, tetapi efektivitas implementasinya masih perlu ditingkatkan agar benar-benar mendukung kesejahteraan mental pekerja. Dalam perspektif Al Mashlahah khususnya *Hifzh al-‘Aql* (menjaga akal), hasil wawancara ini memperoleh bahwa perusahaan sudah berusaha untuk menjaga kondisi mental pekerja melalui pembagian kerja yang proporsional dan komunikasi terbuka. Akan tetapi, masih terdapat kelemahan pada aspek tindak lanjut yang cepat serta kebijakan khusus dalam pencegahan stres. Padahal, menjaga akal pekerja berarti tidak hanya menghindarkan mereka dari tekanan berlebih. Dengan demikian, wawancara ini memperlihatkan bahwa MR.DIY Kota Palopo sudah memiliki fondasi solidaritas antar karyawan dan komunikasi dengan atasan, tetapi perlu penguatan pada sistem manajemen stres yang lebih terstruktur agar benar-benar sesuai dengan prinsip Al Mashlahah, yaitu menghadirkan kemaslahatan dengan menjaga kesehatan mental dan produktivitas pekerja.

Dari hasil wawancara dengan kepala toko MR.DIY Kota Palopo yang menyatakan bahwa:

“Kalau kami pulang jam sepuluh malam, biasanya kami naik ojek online yang tidak punya kendaraan. Tapi kadang ojek tidak ada, dan kami jalan kaki ke kost atau hotel. Pada waktu itu agak rawan karena daerah toko sudah mulai sepi serta Biasanya kami hanya bawa bekal sendiri dari kost atau hotel karena, Perusahaan tidak menyediakan makanan atau minuman maupun cemilan untuk shift malam serta Ruang istirahat juga sempit,

kadang tidak cukup untuk semua yang kerja shift malam.”⁷²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diperoleh informasi bahwa shift malam di mulai dari pukul 14:00 WITA sampai 22:00 WITA. Namun pada saat ada promo tertentu atau akhir pekan, jam kerja bisa di perpanjang sampai pukul 1:00 WITA dini hari. Rata-rata pada shift malam adalah perempuan.

Kemudian di lihat bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam di MR.DIY kota palopo masih cukup sempurna. Seluruh pekerja shift malam, khususnya perempuan belum mendapatkan hak-hak sesuai sebagaimana yang telah di atur dalam undang-undang yang berlaku. Tidak tersedia fasilitas kendaraaan untuk mengantar pulang pekerja di malam hari, sebagian besar dari pekerja harus berjalan kaki. Hal tersebut sangat berisiko untuk keselamatan pekerja, baik dari sisi keamanan lingkungan ataupun dari akan kelelahan fisik setelah bekerja.

Makanan bergizi pun tidak di sediakan pada waktu istirahat bagi pekerja malam, padahal berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003, perihal ini merupakan bagian dari kewajiban dari pengusaha. Peneliti juga mencatat bahwa belum adanya petugas keamanan khusus di malam hari serta meningkatkan rasa tidak aman di deretan pekerja, dan pekerja juga mengeluhkan tanggung jawab kerja yang tidak yang tidak dibedakan antara shift pagi dan malam.

Kondisi di atas bertentangan dengan asas keadilan dan perlindungan sebagaimana disepakati dalam prinsip hukum islam menggunakan al mashlahah.

⁷² Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo, wawancara di MR.DIY kota palopo 28 Mei 2025

Apabila di hubungkan dengan al mashlahah, kondisi menunjukkan belum tercapainya tujuan syariah dalam menjaga keselamatan jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga harta (*hifz al-maal*), dan menjaga akal dan kestabilan psikologis (*hifz al-aql*) para pekerja.

Realita di lapangan juga menunjukkan bahwa meskipun pekerja sudah menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, tetapi pihak kepala toko belum sepenuhnya memberikan perlindungan menyeluruh yang bersifat medis atau penyembuhan terhadap nampak negatif dari sistem kerja malam.

Aspek prinsip ini, Kelelahan dan tekanan kerja dapat mengganggu kemampuan berpikir sehat dan produktif. Dalam maqashid, menjaga akal berarti memastikan pekerja tetap sehat mental dan mampu bekerja secara rasional. Karena faktor ini belum diperhatikan secara serius, maka prinsip *Hifzh al-‘Aql* belum terpenuhi dengan baik.

Adapun peraturan perusahaan MR.DIY Kota palopo yakni:

1. Jam kerja dan sistem shift

- a. Karyawan di bagi dalam sistem kerja shift:
 - 1) Shift siang: 07:00-14:00 WITA
 - 2) Shift malam: 14:00-22:00 WITA
- b. Saat akhir pekan /promo, shift malam dapat di perpanjang hingga pukul 01:00 dini hari.
- c. Beban kerja malam dengan shift siang.

2. Hak dan Fasilitas Karyawan

- a. Ruang istirahat yang cukup terbatas.

- b. Tidak tersedia makanan/minuman bergizi.
- c. Tidak disediakan transportasi pulang malam.
- d. Beberapa karyawan berjalan kaki karena minimnya fasilitas umum malam.

3. Perlindungan keamanan dan kesehatan

- a. Tidak ada petugas malam.
- b. Hanya tersedia CCTV tanpa pengaman aktif (petugas keamanan).
- c. Tidak ada pemeriksaan kesehatan rutin untuk shift malam.

4. Upah lembur dan lembur

- a. Pekerja sering 8 jam kerja tanpa kompensasi lembur.
- b. Tidak ada pencatatan jam lembur resmi.
- c. Tidak ada disosialisasikan hak lembur sesuai UU No.13 Tahun 2003.

5. Kedisiplinan dan kode etik

- a. wajib memakai seragam, absensi tepat waktu, dan melayani dengan sopan.
- b. dilarang menggunakan Handphone saat kerja, meninggalkan posisi tanpa izin, atau membawa tamu.

6. Sanksi dan teguran

- a. pelanggaran dikenakan teguran, SP 1-3, skorsing atau PHK.
- b. tidak ada papan pengumuman hak karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan data tahun 2025, perlindungan hukum tenaga kerja di MR.DIY kota palopo kurang optimal dan prinsip Al Mashlahah yang mengedepankan keselamatan jiwa, harta, dan keadilan kerja.

Dengan demikian, penerapan prinsip Al Mashlahah mendorong

terciptanya sistem kerja yang adil dan seimbang antara kebutuhan operasional perusahaan dengan hak kemaslahatan pekerja. Oleh karena itu, selain petuh terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan juga semestinya mengintegrasikan nilai-nilai islam yang menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai bentuk tanggung jawab moral dan sosial.

Adapun pandangan masyarakat tentang MR.DIY Kota Palopo.

Masyarakat Kota Palopo memberikan tanggapan positif dengan adanya MR.DIY Kota Palopo. Telah hadirnya toko MR.DIY Kota Palopo di nilai mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang tempat belanja yang efektif, modern, dan menyediakan berbagai macam barang rumah tangga ataupun perlengkapan sehari hari dengan harga yang relatif murah. Cukup banyak konsumen/pelanggan merasa terbantu karena tidak perlu lagi jauh-jauh ke kota besar lain untuk dapat barang-barang yang beragam. Cukup banyak konsumen yang merasa terbantu, hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah di lakukan dengan salah satu pengunjung MR.DIY Kota Palopo yang menyatakan bahwa:

“ Menurut saya, hadirnya MR.DIY di Kota Palopo cukup membantu, karena produknya lumayan lengkap dan harganya cukup murah, jadi saya tidak perlu jauh-jauh ke wajo untuk membeli barang-barang rumah tangga, dan kehadiran MR.DIY di Kota palopo belanja lebih efisien dan mudah diakses masyarakat Kota Palopo. Selain itu juga keberadaan MR.DIY juga menambah variasi toko modern di Kota Palopo yang sebelumnya terbatas”.⁷³

Masyarakat menilai bahwa suasana belanja di MR.DIY Kota Palopo lumayan nyaman, barang-barangnya tertata cukup rapi, serta dengan pelayanan yang ramah. Hal ini, membuat MR.DIY Kota Palopo pantas menjadi salah satu pilihan utama bagi warga Kota Palopo dalam memenuhi kebutuhan perlengkapan

⁷³ Mutmainnah Said, Masyarakat kota palopo, wawancara di MR.DIY kota palopo 14 Agustus 2025

rumah tangga. Dengan adanya keberadaan MR.DIY di Kota Palopo di anggap juga memberi dampak positif bagi perekonomian lokal, karena menampung tenaga kerja di luar Kota Palopo yang susah cari kerja di kotanya dan memberikan kesempatan kerja bagi generasi muda. Hadirnya toko MR.DIY di Kota Palopo juga menambah daya tarik tersendiri bagi pusat perbelanjaan di Kota Palopo karena mampu menghadirkan konsep belanja modern dan harga yang bisa dijangkau semua kalangan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu masyarakat Kota Palopo yang menyatakan bahwa:

“Pelayanannya cukup baik, pekerjanya selalu siap membantu ketika saya mencari barang dan juga sangat ramah untuk melayani pelanggan, memberikan arahan jika saya kesulitan menemukan barang. Namun, ketika toko ramai, kadang kasir kurang cepat sehingga antrian agak lama. Tetapi pelayanannya sudah cukup memuaskan, jika pelayanan ditingkatkan, tentu akan membuat pengalaman belanja semakin menyenangkan”.

Adapun pandangan kritis dari masyarakat Kota Palopo menilai bahwa tidak ada fasilitas dan cek kesehatan yang diberikan kepada pekerja, khususnya yang bekerja shift malam, masih perlu ditingkatkan supaya selaras dengan prinsip perlindungan pekerja dalam perspektif hukum maupun al mashlahah. Masyarakat berharap perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja terutama shift malam. Masyarakat juga menginginkan supaya MR.DIY Kota Palopo lebih memperhatikan ketersediaan barang lokal supaya bisa mendukung perekonomian daerah.

“Saya dengar fasilitas pekerja shift malam belum mendapatkan fasilitas antar jemput dan cek kesehatan, itu sangat penting untuk keselamatan dan kesehatan di toko, dan harapan saya untuk toko MR.DIY bisa lebih berkembang dan memperhatikan kesejahteraan pekerja, terutama shift malam, karena mereka bagian yang terpenting dari kesuksesan toko.”

Masyarakat Kota Palopo melihat MR.DIY sebagai salah satu pusat perbelanjaan yang memberikan kontribusi nyata dan menyediakan barang-barang dengan harga yang cukup murah, menciptakan lapangan kerja, dan mendukung pekerkembangan sektor perdagangan modern di daerah.

Shift malam merupakan salah satu bentuk pengaturan waktu kerja yang digunakan oleh perusahaan atau instansi yang beroperasi selama 24 jam. Sistem kerja ini memungkinkan kegiatan operasional tetap berjalan tanpa henti, dengan membagi tenaga kerja ke dalam beberapa kelompok atau shift kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan waktu kerja, termasuk shift malam, diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunannya, seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Secara umum, jam kerja normal ditetapkan sebanyak 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja, dan 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja. Namun, dalam sistem kerja shift malam, jam kerja bisa berbeda, tergantung pada kebijakan perusahaan, jenis pekerjaan, serta kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja.

Dari segi kesehatan dan sosial, shift malam sering dikategorikan sebagai waktu kerja dengan tingkat risiko lebih tinggi dibanding shift pagi atau siang. Hal ini karena bekerja di malam hari dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh (biological clock), meningkatkan risiko kelelahan, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, serta masalah sosial dan keluarga akibat jadwal yang tidak sinkron

dengan lingkungan sekitar.

Selain itu, perusahaan yang menerapkan sistem shift malam wajib memastikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan. Bagi pekerja perempuan, sesuai dengan Pasal 76 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan wajib memberikan perlindungan khusus, termasuk menyediakan transportasi antar-jemput dan menjamin keamanan selama jam kerja malam.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MR.DIY Kota Palopo, ditemukan bahwa sistem pengaturan waktu kerja di toko ini menggunakan sistem shift bergilir, yang dibagi menjadi shift pagi, siang, dan malam. Pengaturan shift tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa operasional toko dapat berjalan dengan baik dan pelayanan terhadap pelanggan tetap optimal hingga jam tutup toko.

Hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa shift malam di MR.DIY Palopo biasanya berlangsung antara pukul 14.00 hingga 22.00, menyesuaikan dengan jam operasional toko yang umumnya tutup pada malam hari. Meskipun tidak berlangsung hingga dini hari seperti di sektor industri atau rumah sakit, shift ini tetap dikategorikan sebagai shift malam karena berlangsung di luar jam kerja normal dan menuntut karyawan untuk bekerja hingga malam hari.

Dari hasil wawancara dengan dua orang karyawan, diperoleh informasi bahwa sistem shift ini membantu dalam pembagian beban kerja agar tidak menumpuk pada satu kelompok pegawai saja. Karyawan pertama menyatakan bahwa jadwal shift malam memberikan fleksibilitas waktu untuk menjalankan

kegiatan pribadi di pagi hari, namun terkadang menimbulkan kelelahan karena waktu istirahat lebih singkat. Karyawan kedua menyebutkan bahwa bekerja di malam hari terasa lebih tenang karena jumlah pelanggan berkurang, tetapi tetap menuntut kewaspadaan dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan kebersihan area toko menjelang penutupan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa MR.DIY Palopo telah menerapkan kebijakan jam kerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dengan total jam kerja tidak melebihi 40 jam per minggu. Selain itu, manajemen memberikan jadwal libur bergilir dan kompensasi tambahan bagi karyawan yang bekerja di jam malam atau pada hari-hari tertentu, seperti akhir pekan dan hari libur nasional. Hal ini menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan.

Namun demikian, penelitian juga menemukan bahwa beberapa karyawan merasa kualitas istirahat mereka berkurang karena pergantian shift yang cepat tanpa waktu adaptasi yang cukup. Kondisi ini dapat berpengaruh pada kesehatan dan konsentrasi kerja apabila tidak diatur dengan baik. Oleh karena itu, perlu adanya sistem rotasi yang lebih terencana agar pekerja memiliki waktu pemulihan yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di MR.DIY Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa pengkategorian shift malam merupakan bagian penting dari strategi manajemen waktu kerja untuk menjaga efektivitas pelayanan toko. Shift malam yang berlangsung dari pukul 14.00 AM hingga 22.00 PM berfungsi untuk

mendukung operasional toko hingga jam tutup dengan tetap mematuhi ketentuan jam kerja nasional. Penerapan sistem ini dinilai cukup efektif dalam menjaga kelancaran operasional dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja secara bergiliran.

Meskipun demikian, perlu perhatian lebih terhadap pola istirahat dan kesehatan pekerja, terutama bagi mereka yang sering mendapat giliran malam. Dengan pengaturan jadwal yang lebih seimbang dan kompensasi yang memadai, sistem shift malam di MR.DIY Palopo dapat terus berjalan secara produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja shift malam di MR.DIY Kota Palopo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak pekerja, menciptakan rasa aman, serta membangun hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks MR.DIY Kota Palopo, perlindungan hukum menjadi aspek penting yang tidak hanya dilihat dari sisi formal peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga dari sudut pandang moral dan syariah.

Tabel 4.1 Bentuk perlindungan hukum yang ada dan belum ada di MR.DIY Kota Palopo

No	Indikator	Bentuk Perlindungan Hukum yang ada di MR.DIY Kota Palopo	Bentuk Perlindungan Hukum Yang Belum Ada di MR.DIY Kota Palopo	Dasar Hukum (Undang-Undang yang terkait)

1.	Perlindungan Keselamatan	Pemasangan CCTV penyediaan alat pemadam kebakaran, pemeriksaan instalasi listrik	Belum ada petugas keamanan (security), belum ada fasilitas antar jemput untuk pekerja	UU No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. UU No. 13 Tahun 2003, pasal 86 tentang keselamatan dan kesehatan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (2) tentang fasilitas antar jemput untuk pekerja malam.
2.	Perlindungan Kesehatan	BPJS ketenagakerjaan. penyediaan tempat cuci tangan, cuti hamil dan Melahirkan.	Pemeriksaan kesehatan rutin untuk pekerja, belum ada makanan bergizi.	UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS. UU No.13 Tahun 2003 pasal 86 (K3). UU No. 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (2) tentang makanan dan minuman bergizi untuk pekerja malam.
3.	Perlindungan Perjanjian Kerja	Upah, Jam kerja, Cuti, Pemutusan hubungan kerja (PHK), Jaminan kesehatan		UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 77-88 mengenai Jam kerja, upah, istirahat). UU No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, UU Cipta Kerja & PP 35/2021 perjanjian kerja wantu tertentu (PKWT) maksimal 5 tahun, wajib diberi kompensasi saat kontrak berakhir. UU Cipta Kerja & PP 35/2021: PHK tidak perlu izin Disnaker pesangon mengikuti formula baru (UP, UPMK, UPH). UU Cipta Kerja Pasal 77: Waktu kerja 40 jam/minggu. PP 35/2021: Lembur maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu.

Bersadarkan tabel di atas beberapa bentuk perlindungan hukum yang telah di terapkan di MR.DIY Kota Palopo, namun masih ada beberapa yang belum terpenuhi sehingga perlu diarahkan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak atas upah yang layak, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan atas waktu kerja dan istirahat. Pasal 76 ayat (2) UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur bahwa pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 PM sampai dengan 07.00 AM berhak mendapatkan makanan bergizi serta fasilitas antar jemput dari dan ke tempat kerja. Hal ini merupakan wujud perlindungan khusus bagi pekerja shift malam agar terjamin keselamatan dan kesehatannya.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pasal 18 tentang Cipta Kerja juga memperkuat regulasi terkait perlindungan pekerja. Dalam aturan ini, pengusaha diwajibkan untuk memberikan perlakuan yang adil, menjamin keselamatan kerja, serta menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Penerapan jaminan sosial tenaga kerja ini penting agar pekerja merasa aman dalam bekerja, baik dalam aspek kesehatan maupun risiko kecelakaan kerja.⁷⁴

Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum bagi para pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan

⁷⁴ undang-undang cipta kerja No.11 tahun 2020

memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Khusus di MR.DIY Kota Palopo, sebagian pekerja menilai bahwa fasilitas kerja sudah cukup baik, namun masih ada kekurangan terutama dalam perlindungan bagi pekerja shift malam. Misalnya, masih ada pekerja yang belum memperoleh fasilitas antar jemput sesuai amanat undang-undang. Kondisi ini tentu membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan agar sesuai dengan standar perlindungan tenaga kerja. Dengan memberikan fasilitas tersebut, perusahaan tidak hanya patuh terhadap hukum, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Selain fasilitas shift malam, perlindungan hukum juga mencakup hak pekerja atas cuti, perlakuan tanpa diskriminasi, serta kesempatan pengembangan karier. Hal ini penting agar pekerja tidak hanya terlindungi secara fisik, tetapi juga secara psikologis dan sosial. Dengan begitu, pekerja akan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih produktif.

Dengan adanya penerapan perlindungan hukum yang baik, diharapkan MR.DIY Kota Palopo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip. Perlindungan hukum yang kuat akan memperkuat hubungan antara pekerja dan perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kelangsungan usaha serta kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam adalah tanggung jawab penting telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang ketenagakerjaan mencakup waktu kerja, hak istirahat, cuti, upah lembur, keselamatan dan kesehatan kerja dan perlindungan bagi pekerja perempuan.

Bentuk perlindungan terhadap pekerja di Indonesia wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja, dalam perusahaan tersebut haruslah memperhatikan tentang pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja. Perlindungan bagi para pekerja dibagi menjadi tiga yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.⁷⁵

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perlindungan hukum terhadap pekerja wajib diberikan oleh pekerja seperti telah disebutkan dalam pasal (86) ayat 1 setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁷⁶

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam penelitian ini, ditemukan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam di MR.DIY kota palopo masih menghadapi berbagai rintangan serius. Rintangan-rintangan ini tidak hanya berdampak pada pelanggaran hak-hak pekerja, tapi juga mencerminkan lemahnya ketentuan ketenagakerjaan di tingkat operasional.

a. Hak-hak yang perlu dioptimalkan oleh pihak manajemen seperti:

- 1) Hak atas upah lembur apabila bekerja dari 8 atau 9 jam.

⁷⁵ Jimmy Joses Sembiring, Hak dan Kewajiban pekerja (Jakarta: Visimedia, 2016), 37

⁷⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 2) Hak atas perlindungan khusus apabila bekerja malam, terutama untuk perempuan.
- 3) Hak atas istirahat yang cukup.

Berdasarkan ketentuan pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja maksimal 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja.⁷⁷ Tetapi kenyataannya, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pekerja shift malam di MR.DIY kota palopo telah menjadwalkan bekerja dari pukul 14:00 WITA sampai 22:00 WITA, dan pada saat hari-hari tertentu misalnya saat ada promo atau akhir pekan waktu kerja dapat diperpanjang sampai pukul 01:00 dini hari.

Kemampuan waktu kerja itu seharusnya termasuk dalam jenis lembur dan wajib dibayar sesuai ketentuan pasal 78 dan 85 yang berbunyi: “upah lembur wajib dibayar sesuai ketentuan (pasal 78 ayat 1 huruf b dan ayat 2)”.⁷⁸ Upah lembur wajib dibayar, meskipun ini masuk lembur di hari libur (pasal 85 ayat 2 dan 3).⁷⁹

Berdasarkan hasil data di lapangan, untuk pencatatan jam lembur itu lebih kepada menggunakan sistem ceklok dan sebagainya, sehingga untuk rekap hasil jam lembur, berdasarkan sistem tersebut. atas upah lembur belum terpenuhi.

b. Perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja (k3)

⁷⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

⁷⁸ Karisna Mega Pasha, S.H batas-waktu-kerja-lembur, diunduh rabu, Tanggal 16 juli 2025, jam 17:25

⁷⁹ Bernadetha Aurelia Oktavira S.H. /hukum-geser-hari-libur-,diunduh rabu, Tanggal 16 juli 2025.

Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menjamin agar setiap pekerja dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan terbebas dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan K3 diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Kedua regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan memenuhi standar keselamatan, serta melindungi pekerja dari bahaya fisik, kimia, biologis, maupun psikologis yang mungkin timbul selama bekerja.

perlindungan hukum terhadap K3 mencakup beberapa aspek penting, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), pengawasan lingkungan kerja, pelatihan K3 bagi karyawan, serta penyediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga memiliki peran strategis dalam pengawasan dan penegakan hukum, agar setiap perusahaan mematuhi standar keselamatan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan wawancara dari Bapak Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo bahwa:

“Kami mendapatkan pelatihan dasar keselamatan kerja, termasuk cara menggunakan alat pemadam kebakaran dan evakuasi saat keadaan darurat. Pihak manajemen juga rutin melakukan pemeriksaan kondisi listrik dan rak barang.”⁸⁰

Perlindungan K3 merupakan bagian penting dari tanggung jawab

⁸⁰ Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo, wawancara di MR.DIY kota palopo 26 mei 2025

perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. MR.DIY Palopo secara rutin melakukan inspeksi dan memberikan pelatihan dasar terkait keselamatan kerja yang sejalan dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Upaya ini menunjukkan bentuk perlindungan hukum represif dan preventif dalam menjaga keselamatan pekerja agar tetap produktif dan terlindungi dari risiko kerja.

Kurangnya transportasi dan informasi dari perusahaan membuat pekerja kurang mengakses hak perlindungan sosial jika terjadi kecelakaan kerja, termasuk resiko akibat kerja malam terlalu berat.

Berdasarkan pasal 86 ayat (1) yang berbunyi: “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja,moral kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”⁸¹ Tetapi di toko MR.DIY, belum ada langkah wujud dari pihak MR.DIY kota palopo untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja khusus bagi pekerja malam. Tidak ada pemeriksaan kesehatan berkala,dan tidak ada tenaga medis di lingkungan toko.

Salah satu pekerja menyatakan bahwa:

“Perusahaan belum ada penyediaan makanan bagi pekerja, sehingga untuk meminimalisir hal ini, para pekerja membawah makanan untuk tetap menjaga kondisi tumbuh, sehingga dari permasalahan ini para pekerja berharap adanya bantuan makanan dan vitamin bagi para pekerja terutama para pekerja yang lembur atau kerja pada shift malam.”⁸²

Mengonsumsi makanan bergizi erat kaitannya dengan hidup sehat. Mengonsumsi makanan bergizi tidak hanya meningkatkan kesehatan fisik, tetapi

⁸¹ Peraturan BPK Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hlm 38-39

⁸² Indar, Tim Suport MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 27 mei 2025

juga suasana hati. Nutrisi yang baik, aktivitas fisik, dan berat badan yang sehat adalah bagian penting dari mendapatkan hidup sehat yang berkualitas. Makanan sehat ini merupakan salah satu sumber karbohidrat yang bermanfaat untuk memberikan energi pada tubuh. Namun di MR.DIY Kota Palopo tidak menyediakan makanan bergizi khusus shift malam. Hal ini, pekerja akan mengalami mudah lelah bekerja.

Resiko kerja malam yang tinggi yang menyebabkan kelelahan, kecelakaan, serta gangguan psikologis yakni stress atau insomnia tidak ada antisipasi secara sistematis dari kepala toko. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja lemah, dan dapat menimbulkan kerugian besar bagi pekerja dalam jangka panjang.

Era modern seperti sekarang, perlindungan tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan dan keamanan para pekerja. Pemerintah Indonesia telah menetapkan sejumlah regulasi untuk memastikan hak-hak pekerja, salah satunya melalui BPJS Ketenagakerjaan, sebuah program jaminan sosial yang memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap risiko sosial ekonomi akibat hubungan kerja. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan sosial, termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.

MR.DIY juga menunjukkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dengan mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan sehingga pekerja memperoleh perlindungan sosial sesuai ketentuan-ketentuan

perundang-undangan.

Pekerja menyatakan bahwa:

“Iya, kami semua yang sudah menjadi karyawan tetap otomatis didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan. Biasanya setelah masa karyawan baru masih dinilai apakah cocok dengan pekerjaannya atau tidak (probation) 3 bulan, kami langsung mendapat kartu BPJS”.⁸³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa MR.DIY telah menjalankan kewajibannya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 dan Pasal 100 yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini mencerminkan upaya perusahaan dalam mematuhi peraturan perundang-undangan dan memberikan jaminan rasa aman serta keadilan sosial bagi karyawannya. Dengan adanya perlindungan ini, pekerja tidak hanya merasa terlindungi secara fisik dan finansial, tetapi juga memperoleh kepastian hukum atas hak-hak mereka. Dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, serta Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mengharuskan setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program jaminan sosial. Dengan langkah ini, MR.DIY Kota Palopo dapat dikatakan telah menunjukkan komitmen nyata dalam melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pendaftaran pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan merupakan

⁸³ Astuti Muiz pekerja MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 27 Agustus 2025

bukti bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada produktivitas dan keuntungan, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan keselamatan pekerja. Hal ini memberikan rasa aman bagi pekerja, karena pekerja mengetahui bahwa dalam situasi apa pun, baik ketika menghadapi risiko kecelakaan kerja atau sakit pekerja sudah memiliki perlindungan sosial yang sah atau BPJS ketenagakerjaan menjadi jaring pengaman yang menenangkan pekerja sekaligus meningkatkan motivasi kerja oleh pekerja MR.DIY Kota Palopo.

Jika di lihat dari sisi Perlindungan hukum, dapat dikatakan bahwa MR.DIY telah memberikan bentuk perlindungan yang bersifat preventif maupun represif. Preventif karena pekerja sudah terlindungi sebelum risiko terjadi, dan represif karena pekerja memiliki hak klaim ketika mengalami musibah yang terkait dengan hubungan kerja. Adanya BPJS Ketenagakerjaan memperlihatkan bahwa MR.DIY adalah perusahaan yang taat hukum, peduli pada pekerja, serta berupaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

c. Perlindungan khusus untuk pekerja perempuan

Berdasarkan Pasal 76 ayat (2) yang mengatur bahwa pekerja perempuan larangan dan pembatasan untuk mereka bekerja pada malam hari (kerja malam), yang secara eksplisit antara pukul 23:00 hingga 07:00.⁸⁴ Wajib diberikan perlindungan khusus. Bentuk perlindungan itu mencakup menyediakan makanan dan minuman bergizi, jaminan keamanan (CCTV) dan fasilitas transportasi antar jemput.

Namun realita di MR.DIY kota palopo menunjukkan bahwa perlindungan

⁸⁴ Willa Wahyuni (2023) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan diunduh kamis, Tanggal 17 juli 2025

ini belum sepenuhnya di terapkan, namun rata-rata pekerja shift malam adalah perempuan, namun tidak ada fasilitas transportasi pulang malam yang di sediakan oleh perusahaan. Pekerja mesti harus mencari transportasi sendiri, bahkan ada yang harus berjalan kaki tengah malam ke kost atau hotel mereka. Hal tersebut sangat membahayakan keselamatan mereka, mengingat waktu malam memiliki resiko lebih tinggi terhadap tindak kriminal.

Tanpa adanya petugas keamanan resmi cuman ada CCTV , tidak ada patroli tertib, area parkir rawan terhadap tindakan kriminal. Pekerja terutama perempuan yang datang dan pulang pada malam hari menghadapi resiko lebih tinggi seperti perampokan dan pelecehan.



Gambar 4.3 Area Parkir MR.DIY Kota Palopo

Adapun alam era modern saat ini, penggunaan teknologi pengawasan seperti CCTV menjadi hal yang lazim di berbagai tempat kerja, termasuk di toko retail besar seperti MR.DIY. Pemasangan CCTV umumnya bertujuan untuk menjaga keamanan aset perusahaan dan memastikan operasional berjalan dengan lancar. Namun, hal ini juga menimbulkan pertanyaan penting mengenai perlindungan privasi dan kenyamanan pekerja, serta bagaimana implementasi

CCTV sesuai dengan hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk menggali lebih jauh, dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan MR.DIY guna mengetahui pandangan mereka tentang keberadaan CCTV di tempat kerja.

Salah satu pekerja menyatakan bahwa:

” Penggunaan CCTV bisa menimbulkan rasa tidak percaya dan membuat karyawan merasa selalu diawasi, sehingga mengganggu kenyamanan kerja. Jika tidak dikelola dengan bijak, rekaman CCTV juga bisa disalahgunakan untuk mencari kesalahan kecil atau melanggar privasi karyawan namun, dapat meningkatkan keamanan, mencegah tindak pencurian atau pelanggaran, serta memudahkan dalam mencari bukti jika terjadi suatu masalah. Selain itu, keberadaan CCTV juga bisa membantu manajemen dalam memastikan kedisiplinan dan kinerja pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan MR.DIY tidak mempermasalahkan keberadaan CCTV, selama pemasangannya dilakukan secara wajar dan tidak melanggar ruang privasi. CCTV dinilai sebagai alat bantu untuk menjaga keamanan dan mencegah tindakan yang merugikan, baik dari pihak eksternal maupun internal. Namun demikian, muncul pula kekhawatiran tersirat tentang potensi penyalahgunaan CCTV untuk memata-matai atau mencari kesalahan pekerja, yang jika tidak diawasi, bisa menimbulkan tekanan psikologis dan ketidaknyamanan. Pemasangan CCTV dapat mendukung poin pertama yaitu keselamatan dan keamanan kerja, namun harus tetap memperhatikan poin kedua dan ketiga, yaitu moral, kesusilaan, dan martabat pekerja. Dengan kata lain, penggunaan CCTV tidak boleh melanggar hak asasi pekerja untuk memperoleh rasa aman secara psikologis dan privasi yang layak.

Adapun perlindungan khusus untuk pekerja perempuan yang cukup penting adalah bentuk perlindungan yang diatur oleh Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak atas cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan. Cuti ini tidak hanya bertujuan untuk melindungi kesehatan ibu dan anak, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjunjung nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan karyawan.

Hak ini bukan sekadar fasilitas dari perusahaan, tetapi merupakan bentuk perlindungan hukum normatif yang dijamin oleh negara melalui Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi ”pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan berdasarkan perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta berhak atas istirahat selama 1,5 bulan apabila mengalami keguguran kandungan”. Hak cuti hamil memiliki peran penting karena selain melindungi kondisi biologis ibu yang membutuhkan istirahat sebelum dan sesudah persalinan, juga memastikan keberlangsungan hubungan kerja tanpa diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Dengan adanya ketentuan ini, negara menegaskan bahwa perempuan tetap berhak atas keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan meskipun sedang berada dalam fase kehamilan dan persalinan.

Konteks ini, penting untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan cuti hamil diterapkan di perusahaan-perusahaan besar seperti MR.DIY Indonesia, sebuah jaringan ritel perlengkapan rumah tangga yang memiliki ribuan karyawan di seluruh Indonesia. Untuk menggali lebih jauh, dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan perempuan MR.DIY yang telah menjalani cuti hamil. Salah satu pekerja menyatakan bahwa:

“Perusahaan telah menyediakan cuti hamil bagi para pekerja perempuan hal ini membantu pekerjaan. Selain itu, ada rasa solidaritas sehingga selaku pekerja

merasa terbantu dengan adanya kebijakan perusahaan seperti itu.”⁸⁵

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selain itu, hak atas upah selama masa cuti tetap dibayarkan sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) yang menyebut bahwa pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan melahirkan tetap berhak menerima upah.

Berdasarkan hasil wawancara ini juga terlihat bahwa MR.DIY memberikan perlindungan hukum dan kenyamanan bagi karyawan perempuan yang sedang menjalani masa kehamilan dan melahirkan. Karyawan tidak mengalami tekanan atau diskriminasi, yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap implementasi nilai-nilai kesetaraan dan perlindungan tenaga kerja.

Penerapan cuti hamil yang sesuai dengan Undang-Undang oleh MR.DIY Palopo patut diapresiasi sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam mendukung hak-hak pekerja perempuan. Diharapkan hal ini bisa menjadi contoh baik bagi perusahaan lain untuk menjalankan kewajiban hukum sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga, inklusif, dan berkeadilan.

Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa pekerja yang menggunakan hak istirahat tetap berhak atas upah penuh. Dengan demikian, pemberian upah penuh selama cuti hamil merupakan bentuk nyata dari perlindungan hukum terhadap pekerja, karena pekerja perempuan tetap dijamin

⁸⁵ Astuti Muiz pekerja MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 27 Agustus 2025

kesejahteraannya meskipun tidak bekerja secara aktif pada periode cuti. hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa secara normatif perusahaan sudah menjalankan kewajiban perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan melalui pemberian cuti hamil dan upah penuh.

d. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan melalui Perjanjian Kerja

Perlindungan hukum terhadap karyawan melalui perjanjian kerja merupakan bentuk jaminan yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi hak-hak pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan atau pelanggaran hubungan kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, perjanjian kerja menjadi dasar yang sah dalam hubungan antara pengusaha dan karyawan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Perjanjian kerja berfungsi sebagai instrumen hukum yang memuat hak, kewajiban, serta tanggung jawab masing-masing pihak. Melalui perjanjian ini, karyawan memperoleh perlindungan terhadap hal-hal seperti upah, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), cuti, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, perjanjian kerja juga melindungi pengusaha agar mendapatkan tenaga kerja yang bertanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Berdasarkan wawancara dari Ibu Astuti Muiz pekerja MR.DIY Kota Palopo bahwa:

“Setiap karyawan yang bekerja di MR.DIY wajib menandatangani kontrak kerja yang berisi hak dan kewajiban kami. Kontrak tersebut juga menjelaskan tentang jam kerja, cuti, serta jaminan kesehatan yang kami dapatkan”⁸⁶

⁸⁶ Astuti Muiz pekerja MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 27 Agustus 2025

Perlindungan hukum terhadap karyawan diwujudkan melalui perjanjian kerja tertulis yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dokumen tersebut berfungsi sebagai dasar hubungan hukum antara perusahaan dan karyawan untuk mencegah adanya kesalahpahaman mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dengan adanya perjanjian kerja tertulis, MR.DIY Palopo telah memenuhi aspek perlindungan preventif, yakni mencegah terjadinya pelanggaran hak tenaga kerja di kemudian hari.

e. Perlindungan Melalui Pengawasan dan Evaluasi Internal

Perlindungan melalui pengawasan dan evaluasi internal merupakan salah satu bentuk upaya organisasi atau perusahaan dalam memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai dengan standar, kebijakan, dan ketentuan hukum yang berlaku. Pengawasan internal dilakukan untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya pelanggaran, penyimpangan, maupun risiko yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Dalam konteks manajemen ketenagakerjaan, pengawasan ini mencakup kepatuhan terhadap prosedur kerja, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta penerapan sistem kerja yang adil dan transparan. Melalui mekanisme ini, perusahaan dapat menjamin bahwa hak-hak karyawan terlindungi sekaligus menjaga kinerja organisasi agar tetap efisien dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik.

Selain itu, evaluasi internal berfungsi sebagai alat penilaian terhadap efektivitas kebijakan dan sistem pengawasan yang telah diterapkan. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai sejauh mana kebijakan perlindungan telah

berjalan optimal serta mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Proses ini juga melibatkan pelaporan hasil pengawasan kepada manajemen guna menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan adanya sistem pengawasan dan evaluasi internal yang terstruktur, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, profesional, dan berintegritas, sekaligus memperkuat kepercayaan antara pihak manajemen dan karyawan. Berdasarkan wawancara dari Bapak Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo bahwa:

“Setiap bulan ada evaluasi kinerja dan briefing terkait aturan kerja serta pelayanan pelanggan. Kalau ada pelanggaran, pihak HR langsung menindaklanjuti.”⁸⁷

Pengawasan dan evaluasi rutin merupakan bagian dari mekanisme penegakan hukum internal (internal compliance) untuk memastikan semua karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan peraturan hukum yang berlaku. Langkah ini mencerminkan bentuk perlindungan hukum yang bersifat internal dan berkelanjutan, karena berfungsi mencegah pelanggaran sekaligus menegakkan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis, MR.DIY Kota Palopo telah menerapkan berbagai bentuk perlindungan hukum yang mencakup dua aspek utama, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dan perlindungan terhadap konsumen. Seluruh kebijakan dan prosedur internal menunjukkan kesesuaian dengan regulasi nasional yang berlaku, seperti UU Ketenagakerjaan, UU Perlindungan Konsumen, dan UU Perlindungan Data Pribadi. Dengan demikian, MR.DIY Palopo tidak hanya berfokus pada keuntungan bisnis, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap penerapan prinsip keadilan, kepastian, dan

⁸⁷ Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo, wawancara di MR.DIY kota palopo 26 mei 2025

kemanfaatan hukum dalam kegiatan operasionalnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat di tarik beberapa kesimpulan mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja shift malam di MR.DIY kota Palopo, sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis prinsip *al-mashlahah* terhadap pekerja shift malam di MR.DIY Kota Palopo, ditemukan bahwa dari lima prinsip utama, hanya sebagian yang telah terpenuhi seperti:

Prinsip yang sudah terpenuhi yaitu *Hifzh al-Dīn* (menjaga agama), pekerja diberikan ruangan shalat meskipun ruangannya kecil, *Hifzh al-Māl* (menjaga harta), memperoleh gaji serta BPJS ketenagakerjaan, dan *Hifzh al-'Irḍh* (menjaga kehormatan), tidak ada perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Adapun prinsip yang belum terpenuhi adalah *Hifzh al-Nafs* (menjaga jiwa) belum adanya fasilitas antar-jemput malam dan makanan bergizi, dan *Hifzh al-'Aql* (menjaga akal) perlindungan kesehatan dan mental bagi pekerja shift malam.

2. Berdasarkan analisis bentuk perlindungan hukum di MR.DIY Kota Palopo yang sudah terpenuhi dan yang belum terpenuhi yaitu:

Bentuk perlindungan hukum yang sudah terpenuhi di MR.DIY Kota Palopo,

BPJS ketenagakerjaan bagi semua pekerjaan, pelatihan dasar keselamatan kerja (K3) dan pemeriksaan instalasi listrik/ rak barang, cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan, Sistem jam kerja dan perjanjian kerja

tertulis sesuai UU No. 13 Tahun 2003. Adapun bentuk perlindungan hukum yang belum terpenuhi di MR.DIY Kota Palopo:

Tidak ada fasilitas antar jemput bagi pekerja shift malam, khususnya perempuan, belum adanya makanan atau vitamin bagi pekerja malam, tidak dilakukan pemeriksaan kesehatan rutin, belum ada tenaga medis di MR.DIY Kota Palopo

Perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam di MR.DIY Kota Palopo ada yang belum sesuai dalam perspektif Al-Mashlahah, prinsip yang paling terpenuhi adalah *Hifzh al-Din* dan sebagian dari *Hifzh al-Māl*, sementara yang paling lemah adalah *Hifzh al-Nafs* dan *Hifzh al-‘Aql*, karena belum ada sistem menyeluruh untuk melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan mental pekerja diperlukan kebijakan tambahan berbasis syariah dan hukum positif agar kemaslahatan pekerja benar-benar terwujud secara menyeluruh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak terkait, yakni:

1. Diharapkan meningkatkan perlindungan bagi pekerja shift malam dengan menyediakan fasilitas antar-jemput, makanan bergizi, serta layanan kesehatan dan keamanan kerja, agar prinsip *al-mashlahah* dapat terpenuhi secara menyeluruh.
2. Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas keselamatan dan keamanan kerja bagi karyawan shift malam. Beberapa tindakan yang dapat diambil yakni:

menyediakan petugas keamanan malam hari dan menyediakan kendaraan antar-jemput bagi pekerja yang pulang malam dan penting bagi perusahaan untuk mengadakan sosialisasi dan pelatihan hukum ketenagakerjaan kepada seluruh pekerja. Edukasi ini dapat diberikan secara siklus agar para pekerja memahami hak-hak dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arifardhani, Y. (2024). *Perlindungan hukum: Hak hidup dan tinggal di lingkungan yang baik dan sehat*. Penerbit Adab.
- Creswell, JW (2009). *Desain penelitian: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran* (edisi ke-3). Publikasi Sage.
- G. Muhamimin, SH.,M.Hum, Metode Penelitian Hukum (*pendekatan normatif Empiris*), 2020, hlm.95
- H. Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban pekerja (Jakarta)*: Visimedia, 2016), 37
- Miles, MB, & Huberman, AM (1994). *Analisis data kualitatif: Buku sumber yang bertentangan* (edisi ke-2). Publikasi Sage.
- Nur, MT (2012). *Hukum Islam pidana dalam perspektif hukum positif*. Palopo : Lembaga Penerbitan STAIN Palopo.
- Willa Wahyuni (2023) *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan* diunduh kamis, Tanggal 17 juli 2025

Jurnal

- Agustina, NU, Abdillah, R., & Asfar, A. (2023). Dampak dukungan sosial pimpinan dan keluarga terhadap keseimbangan pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja individu. *Kepedulian Manajemen Asia Tenggara*, 1 (1), 27-34.
- Al Mustaqim, D. (2023). Prinsip syariah dalam operasional toko online: Analisis fatwa DSN- MUI No.146/DSN-MUI/IX/2021. *AB-JOIEC: Jurnal Ekonomi Islam Al-Bahjah*, 1 (1), 1-13.
- Amirah, AM, Samsualam, & Agustini, T. (2022). Pengaruh perubahan kerja terhadap stres kerja perawat instalasi rawat inap isolasi. *Jendela Jurnal Keperawatan*, 3 (1), 57– 65.
- Budiiswanti, SR, Wantu, FM, & Mantali, ARY (2023). Tinjauan hukum implementasi serta batasan praktis perlindungan hukum pekerja perempuan dalam konteks pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Sains Komprehensif (JCS)*, 2 (9), 1593-1603.
- Calvin, C. (2021). *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dihentikan sepihak oleh perusahaan (studi putusan MA RI No. 478K/Pdt.Sus-Phi/2016)* [Disertasi, Universitas Pelita Harapan].
- Effendi, B. (2022). Asas akad ekonomi Islam perspektif KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah). *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam*,

- Pendidikan, Ekonomi, Humaniora, 8 (2), 70-81.*
- Erliana, CI, Syarifuddin, S., & Trisyam, Y. (2023). Analisis pengukuran beban kerja fisik dan mental karyawan menggunakan metode Cardiovaskular Load dan NASA Task Load Index di PT. Charoen Pokphan Cabang Gebang. *Jurnal Teknik Industri, 12* (1), 39-48.
- Furohman, A., Safitri, SN, & Anam, H. (2023). Investasi saham syariah di Bursa Efek
- Haikal, M., Akbar, K., & Efendi, S. (2024). Prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah dalam undang-undang perbankan syariah. *MAQASIDI: Jurnal Syariah Dan Hukum* , 26- 39.
- Ihsan, RA (2023). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita pada shift malam (studi di Burger King Diponegoro Yogyakarta)* [Disertasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta].
- Ikhsan, HH (2021). *Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam di Arena Pool & Café Pekanbaru ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* [Skripsi, Universitas Islam Riau].
- Indonesia dalam perspektif hukum ekonomi syariah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital, 2* (2), 111-124.
- Maryam Mazaya ”perlindungan-hukum-pengertian-serta-perbedaannya-dengan-penegakan-hukum” *jurnal of Financial Economics* Vol. 11 12, 2023 hlm. 34
- Pratiwi, D., & Dirkareshza, R. (2023). Pengelabuan informasi harga di e-commerce terhadap konsumen melalui flash sale. *Jurnal Ius Constituendum, 8* (3), 406-423.
- Sofyan, YS (2023). *Perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam di minimarket 24 jam Kota Semarang* [Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- Sulistiyowati, E. (2022). *Perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam di minimarket 24 jam di Kota Semarang* [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung].
- Peraturan perundang-undangan**
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP- 224/MEN/2003 Tahun 2003.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1989 tentang Tata Cara

Mempekerjakan Pekerja/Buruh Wanita pada Malam Hari. Diambil dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/60213/permendagri-no-per-04men1989tahun-1989>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020

Website

Al-Ghazali <https://archive.org/details/almustasfaa> diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025

Bernadetha Aurelia Oktavira S.H. /hukum-geser-hari-libur-, diunduh rabu, Tanggal 16 juli 2025

Cheah, President Director of MR.DIY Indonesia (2024) *MR.DIY berekspansi jauh ke pinggiran kota Indonesia Edwin*

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2025). *Memahami metode penelitian kualitatif*. Diambil dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12773/memahami-metode-penelitian-kualitatif>

fiqh.islamonline.net/en/public-interest-maslahah diunduh, Tanggal 15 Agustus 2025

Majmu' al-Fatawa – Ibnu Taimiyah (Islamweb) diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025

I'lam al-Muwaqqi'in – Ibnu Qayyim diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025

Jasser Auda – Maqasid al-Shariah diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025

MR.DIY Indonesia, <https://www.mrdiy.com/id/tentang-kami> diunduh kamis, Tanggal 3 juli 2025

Karisna Mega Pasha, S.H batas-waktu-kerja-lembur, diunduh rabu, Tanggal 16 juli 2025

Que'an Kemenag <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/195> diunduh kamis, 14 agustus 2025

Tafsir QS. Al-Jumu'ah:10 – Kemenag diunduh jumat, Tanggal 15 agustus 2025

Yusuf al-Qaradawi – Fiqh al-Muamalat diunduh sabtu, Tanggal 16 Agustus 2025

Wawancara

Astuti Muiz pekerja MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo
27 Agustus 2025

Indar, Tim Suport MR.DIY Kota Palopo, wawancara di MR.DIY Kota Palopo 27
mei 2025

Komang Sudiana, kepala toko MR.DIY kota palopo, wawancara di MR.DIY kota
palopo 26 mei 2025

Mutmainnah Said, Masyarakat kota palopo, wawancara di MR.DIY kota palopo
14 Agustus 2025

LAMPIRAN

Lampiran i:

PEDOMAN WAWANCARA

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SHIFT MALAM HARI (STUDI KASUS MR.DIY KOTA PALOPO) DALAM PERSPEKTIF AL-MASHLAHAH

PERTANYAAN UNTUK KEPALA TOKO MR.DIY KOTA PALOPO:

1. Bagaimana sistem jam kerja di MR.DIY kota palopo,khususnya untuk shift malam?
2. Berapa jam kerja bagi shift malam dan apakah jam tersebut melebihi 8 jam?
3. Apakah pekerja shift malam mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana diatur UU ketenagakerjaan, seperti waktu istirahat,cuti dan jam kerja maksimal?
4. Apakah pekerja shift malam menerima upah lembur jika bekerja melebihi 8 jam?
5. Apakah perusahaan menyediakan makanan/minuman bergizi untuk pekerja shift malam?
6. Apakah tersedia fasilitas transportasi/kendaraan pulang malam untuk menjamin keselamatan pekerja?
7. Apakah pernah terjadi insiden atau gangguan keamanan yang dialami oleh pekerja shift malam?
8. Apakah perusahaan menyediakan pemeriksaan kesehatan secara rutin untuk pekerja shift malam ?
9. Apakah pekerja shift malam memiliki akses pelatihan tentang kesehatan dan keselamatan kerja?
10. Dalam pandangan anda, apakah kebijakan perusahaan ini sudah mencerminkan kemaslahatan (al-mashlahah) bagi pekerja shift malam?
11. Apakah pekerja perempuan mendapat perlakuan khusus atau tambahan perlindungan jika dijadwalkan pada shift malam?

12. Apakah ada upaya dari pihak manajemen untuk menjaga lima maqashid Al Mashlahah, seperti : menjaga keselamatan jiwa (al-nafs), menjaga kehormatan (al-‘ird), dan menjaga akal (al-dil)?

PERTANYAAN UNTUK SALAH SATU PEKERJA SHIFT MALAM:

1. Apakah anda bekerja khusus shift malam atau bergantian dengan shift siang?
2. Pada pukul berapa shift malam biasanya di mulai dan selesai?
3. Apakah anda sering bekerja lebih dari 8 jam saat shift malam?
4. Apakah anda di berikan waktu istirahat yang cukup saat bekerja malam?
5. Jika anda bekerja lebih dari 8 jam, apakah perusahaan memberikan upah lembur?
6. Apakah perusahaan menjelaskan hak-hak kerja shift malam saat anda mulai bekerja?
7. Bagaimana kondisi ruang istirahat bagi anda dan rekan kerja shift malam ?
8. Apakah anda merasa aman saat bekerja malam? Jika tidak, ancaman apa biasanya anda hadapai?
9. Setelah selesai kerja malam,bagaimana cara anda pulang ke kost/hotel ? apakah perusahaan menyediakan kendaraan?
10. Apakah anda pernah merasa sakit,lelah berlebihan, atau kurang tidur karena kerja malam?
11. Apakah perusahaan pernah memberikan pemeriksaan kesehatan bagi pekerja shift malam ?
12. Apakah ada pelatihan atau edukasi untuk menjaga kesehatan selama kerja malam?
13. Menurut anda, kondisi kerja shift malam di MR.DIY sudah adil dan manusiawi?
14. Apakah anda merasa perusahaan sudah menjaga keselamatan dan kesehatan anda saat kerja malam?
15. Jika dihubungkan pada nilai-nilai keislaman, menurut anda apakah sistem kerja malam disni sudah membawah kemaslahatan (al mashlahah)?

PERTANYAAN UNTUK SALAH SATU MASYARAKAT:

1. Bagaimana pendapat anda mengenai keberadaan MR.DIY Kota Palopo?
2. Apa kelebihan yang anda rasakan saat belanja di MR.DIY Kota Palopo?
3. Bagaimana pendapat anda tentang pelayanan MR.DIY Kota Palopo?
4. Apakah ada hal yang menurut anda masih kurang dari MR.DIY Kota Palopo?
5. Apa harapan anda untuk MR.DIY Kota Palopo kedepannya?

Lampiran ii:

DOKUMENTASI WAWANCARA

(Selasa, 26 Mei 2025) Wawancara dengan Komang Sudiana selaku Kepala Toko
MR.DIY kota palopo



(Rabu, 27 mei 2025) wawancara dengan Indar selaku tim suport salah pekerja shift malam



(kamis 14 Agustus 2025) wawancara dengan Mutmainnah Said, salah satu masyarakat Kota Palopo



Lampiran iii:


SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 231 TAHUN 2024
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO,

Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar proposal, seminar hasil dan ujian munaqasah bagi mahasiswa Program Strata Satu (S1), maka dipandang perlu dibentuk Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasah;
 b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasah sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

Memperhatikan : Usulan Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Tanggal 20 Agustus 2024.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASAH MAHASISWA PROGRAM STRATA SATU (S1) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

KESATU : Mengangkat mereka yang tersebut pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;

KEDUA : Tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasah adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi;

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA BLU IAIN Palopo Tahun 2024;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;

KELIMA : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palopo
Pada Tanggal 30 Agustus 2024

Dekan,

Muhammad Tahmid Nur

LAMPIRAN	: SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
NOMOR	: 231 TAHUN 2024
TENTANG	PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO TAHUN 2024

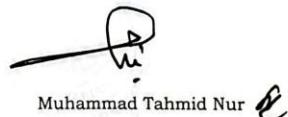
I. Nama Mahasiswa : Yusnita
NIM : 2103030027
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

II. Judul Skripsi : "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di Mr. DIY Kota Palopo)".

III. Tim Dosen Penguji :
1. Ketua Sidang : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
2. Sekretaris Sidang : Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag.
3. Penguji I : Ilham, S.Ag., M.A.
4. Penguji II : Agustan, S.Pd.. M.Pd.
5. Pembimbing I / Penguji : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
6. Pembimbing II / Penguji : Ulfa, S.Sos., M.Si.

Palopo, 30 Agustus 2024

Dekan,



Muhammad Tahmid Nur

Lampiran iv:

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah Menelaah dengan saksama proposal penelitian skripsi berjudul:
Perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam hari studi kasus di MR.DIY
Kota Palopo dalam perspektif AL MASHLAHA

Yang ditulis oleh :

Nama	:	Yusnita
NIM	:	2103030027
Fakultas	:	Syariah
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah

menyatakan bahwa proporsal penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar proposal.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I


Muh. Darwis,S.Ag.,M.Ag

Tanggal : 03/03/2025

Pembimbing II


Ulfa,S.Sos,M.Si

Tanggal : 03/03/2025

Lampiran v:


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
 Kampus 1 Jalan Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan 91914
 Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada Hari ini Selasa, 11 Maret 2025 telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut:

Nama	:	Yusnita
NIM	:	2103030027
Prodi	:	Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	:	Perlindungan Hukum terhadap Pekerja SHIFT Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo).

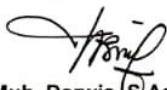
Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama	:	Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. (<i>Pembimbing I</i>)
2. Nama	:	Ulfa, S.Sos., M.Si. (<i>Pembimbing II</i>)

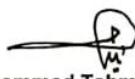
Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing I	Pembimbing II
 Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. NIP 197012312009011049	 Ulfa, S.Sos., M.Si. NIP 199111282019032014

Mengetahui
Dekan,


Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.
 NIP 197406302005011004

Lampiran iv:

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Proposal penelitian skripsi yang berjudul Perlindungan hukum terhadap pekerja shift malam hari studi kasus di MR.DIY Kota Palopo dalam perspektif AL MASHLAHA yang diajukan oleh Yusnita NIM 2103030027, telah diseminarkan pada 11 Maret 2025 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag

Tanggal: 5 Maret 2025

Pembimbing II



Ulfia, S.Sos., M.Si

Tanggal: 30 April 2025

Mengetahui
Dekan Fakultas syariah



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP. 19740630 200501 1 004

Lampiran vi:



Lampiran viii:

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah

Yang ditulis oleh

Nama : Yusnita

NIM : 2103030027

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Muh. Darwis, S. Ag., M. Ag
NIP 197012312009011049

Pembimbing II



Ulfa, S. Sos, M. Si
NIP 199111282019032014

Lampiran ix:



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Kampus 1 Jalan Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan 91914
Email: fakultassyariah@uinpalopo.ac.id - Website : www.syariah.uinpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Senin, 13 Oktober 2025 telah dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Skripsi mahasiswa atas:

Nama : Yusnita
 NIM : 2103030027
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah.

Pembimbing I : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.

Pembimbing II : Ulfa, S.Sos., M.Si.

Penguji I : Ilham, S.Ag., M.A.

Penguji II : Agustan, S.Pd., M.Pd.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dekan,



Lampiran x:

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah” yang ditulis oleh Yusnita, NIM 2103030027, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin 13 Oktober 2025 telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang Ujian *Munaqasyah*.

TIM PENGUJI

- | | |
|---|--|
| 1. Ilham, S.Ag., M.A.
Penguji I | ( .)
Tanggal : <u>28/10/2025</u> |
| 2. Agustan, S.Pd., M.Pd.
Penguji II | ( .)
Tanggal : <u>28/10/2025</u> |
| 3. Muh Darwis, S.Ag., M.Ag.
Pembimbing I | ( .)
Tanggal : <u>27/10/2025</u> |
| 4. Ulfa, S.Sos., M.Si.
Pembimbing II | ( .)
Tanggal : <u>27/10/2025</u> |

Lampiran xi:

Muh. Darwis.S.Ag.,M.Ag
Ulfa. S.Sos.,M.Si

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi a.n Yusnita

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Yusnita

NIM : 2103030027

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing 1

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag

NIP. 197012312009011049

Pembimbing 2

Ulfa, S.Sos., M.Si

NIP. 199111282019032014

Lampiran xii:

Ilham, S.Ag., M.A. Agustan, S.Pd., M.Pd. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. Ulfa, S.Sos., M.Si	NOTA DINAS TIM PENGUJI
<p>Lamp. :-</p> <p>Hal : Skripsi a.n. Yusnita</p> <p>Yth. Dekan Fakultas Syariah Palopo</p> <p><i>Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.</i></p> <p>Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:</p> <p>Nama : Yusnita NIM : 2103030027 Program Studi : Syariah Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah</p> <p>Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian <i>munaqasyah</i>.</p> <p>Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.</p> <p><i>Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.</i></p> <p>1. Ilham, S.Ag., M.A. (Penguji I) () Tanggal : 28/10/2025</p> <p>2. Agustan, S.Pd., M.Pd. (Penguji II) () Tanggal : 28/10/2025</p> <p>3. Muh Darwis, S.Ag., M.Ag. (Pembimbing 1) () Tanggal : 27/10/2025</p> <p>4. Ulfa, S.Sos., M.Si. (Pembimbing 2) () Tanggal : 27/10/2025</p>	

Lampiran xiii:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO

FAKULTAS SYARIAH

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276

E-mail : hes@uinpalopo.ac.id Website : <http://syariah.uinpalopo.ac.id>

Surat Pernyataan

Hasil Cek Plagiasi Skripsi Mahasiswa/ Plagiarism Result Student

NAMA : Yusnita
EMAIL : 2102518597@uinpalopo.ac.id
NIM : 2103030027
PRODI : Hukum Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Perlindungan Hukum Terhadap Shift Pekerja Malam Hari (Studi Kasus di MR. DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah
Bahwa Ybs telah mengisi e-form pengajuan cek plagiasi yang telah disediakan, dan telah mengetahui batas toleransi dari plagiasi adalah **25% (Dua Puluh Lima Persen)**, maka Ybs dinyatakan **LOLOS** uji Plagiasi naskah, dengan **HASIL 4%**

Untuk melihat hasil plagiasi naskah silahkan klik link berikut :

https://drive.google.com/file/d/1bBCBJ_8zZHw0YHwemH4bcu041nr_JF2x/view?usp=sharing

Mengetahui,

Verifikator

Muhammad Fachrurrazy

Lampiran xiv:



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Kampus 1 Jalan Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan 91914
Email: fakultassyariah@uinpalopo.ac.id - Website : www.syariah.uinpaloopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Senin, 10 November 2025 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama

: Yusnita

NIM

: 2103030027

Program Studi

: Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi

: Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus
di MR. DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Ketua Sidang : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.

Pembimbing I : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.

Pembimbing II : Ulfa, S.Sos., M.Si.

Penguji I : Ilham, S.Ag., M.A.

Penguji II : Agustan, S.Pd., M.Pd.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran xv:

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH UIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp : 1 (satu) Skripsi

Hal : Skripsi Yusnita

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Tim verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah UIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Yusnita

NIM : 2103030027

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Shift Malam Hari (Studi Kasus di MR.DIY Kota Palopo) dalam Perspektif Al Mashlahah

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut.

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Syariah UIN Palopo.

2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

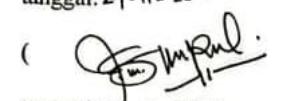
Tim Verifikasi

1. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.



tanggal: 29 - 11 - 2015

2. Muhammad Fachrurrazy, S.E.I., M.H.



tanggal: 24 - 11 - 2015

RIWAYAT HIDUP



YUSNITA, lahir di Garassi 1 juni 2003. Penulis merupakan anak ketiga (bungsu) dari tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Amir dan ibu Fatimari. Saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Garassi, Desa Cakkeawo, Kecamatan Suli, Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 357 Cakkeawo. Kemudian, pada tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Cakeeawo hingga tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Luwu, mengambil jurusan ilmu pengetahuan alam (IPA) dan aktif mengikuti organisasi PMR (Palang Merah Remaja). Setelah lulus SMAN di tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo mengambil jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan aktif mengikuti organisasi KSR (Korps Sukarela) UIN Palopo.

Contact person penulis: yusnitaamir893@gmail.com