

**HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
EGA
NIM 17 0302 0082

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ega
NIM : 17 0302 0082
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Tata Negara

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 tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan 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, 22 September 2021

Yang membuat pernyataan,



EGA
NIM. 17 0302 0082

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam yang ditulis oleh Ega Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0302 0082, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 23 September 2021 M bertepatan dengan 16 Safar 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Hukum (S.H)*.

Palopo, 04 Oktober 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---------|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd. | Penguji I | (.....) |
| 4. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Sabaruddin, S.HI., M.H. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Pogram Studi
Hukum Tata Negara



Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
NIP 19680507 199903 1 004



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP 19820124 200901 2 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد).

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini dengan judul “Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan Salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikutnya yang telah memperjuangkan dan menyebarkan ajaran agama Islam sehingga membawa peradaban perkembangan ilmu pengetahuan yang dirasakan sampai saat ini. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana S1 (strata satu) pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Sehingga penelitian Skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Terkhusus kepada kedua orang tua saya ibu dan ayah tercinta Paisal dan Ecce Marifah yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang serta selalu mendoakan peneliti setiap saat dan

memberikan banyak dukungan dalam penyusunan Skripsi ini. Mudah-mudahan Allah Swt menerima segala amal budi kedua orang tua saya dan semoga peneliti dapat menjadi kebanggaan di keluarga. Aamiin.

2. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti menuntut ilmu pada Fakultas Syariah.

3. Dekan Fakultas Syariah, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI, Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Helmi Kamal, M.HI, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Abdain, S.Ag., M.HI, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Rahmawati, M.Ag yang selalu memberikan jalan terbaik dalam penyusunan Skripsi ini.

4. Ketua Program Studi Hukum Tata Negara, Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI yang telah menyetujui judul Skripsi dari penelitian ini.

5. Pembimbing I dan II, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag dan Sabaruddin, S.HI., M.H yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan proses penyelesaian Skripsi ini.

6. Penguji I dan II, Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd dan Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan Skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini serta seluruh staf yang telah membantu dalam pelayanan akademik.

8. Kepala unit perpustakaan, Madehang, S.Ag., M.Pd. beserta Karyawan dan Karyawati dalam lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan Skripsi ini.

9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan khususnya kelas HTN/C Angkatan 2017 yang selalu setia mendampingi, memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

10. Teman-teman seperjuanganku, Elmi, Devi, Yanti, Dila, Wahab, Widia, Zahrum, Mildasari, Wiwi, Novi, Uci serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan semua oleh peneliti yang senantiasa membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini meskipun banyak hambatan dan ketegangan namun dapat dilewati dengan baik, karena selalu ada dukungan dan motivasi yang tak terhingga dari berbagai pihak. Semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin.

Palopo, 22 September 2021

Peneliti,



EGA

NIM. 17 0302 0082

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi 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	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	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
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</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
اِيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوْلَ : *hauila*

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
اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وِ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قَيْلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْأَفْضَلُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ي* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi 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>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أَمْرٌ	: <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'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم 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 lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān
Nasīr al-Dīn al-Tūsī
Nasr Hāmid Abū Zayd
Al-Tūfī
Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

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.

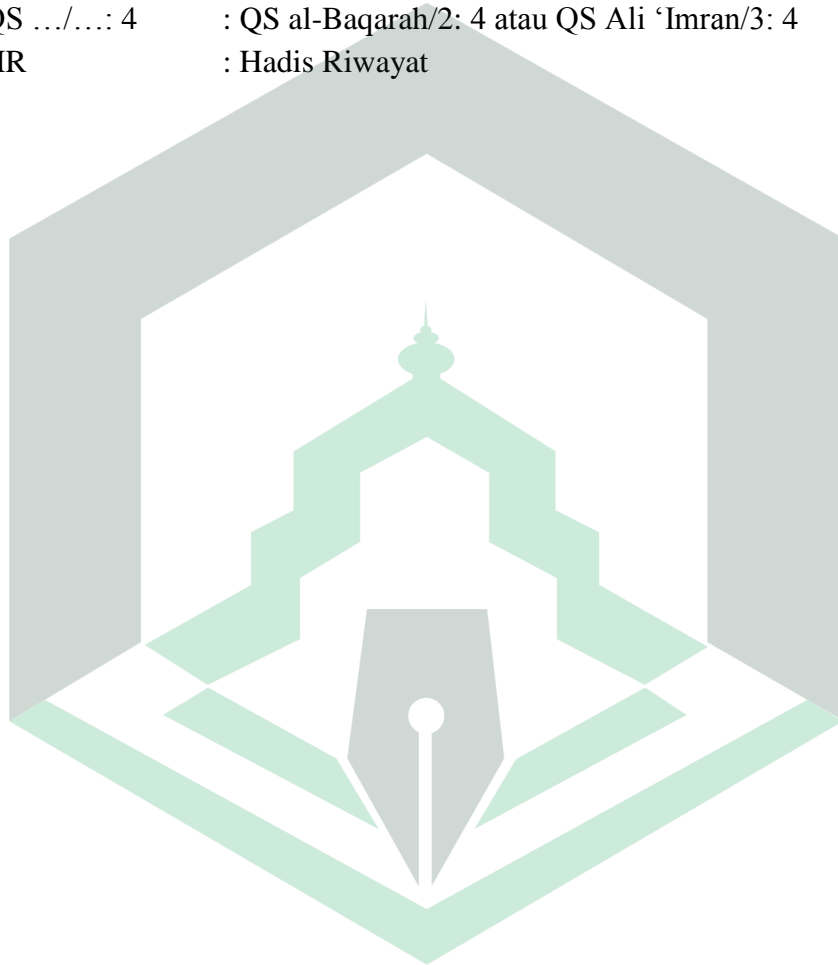
Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Swt.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
Saw.	: <i>Sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salam</i>
H	: Hijrah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
I	: Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	: Wafat tahun
QS .../...: 4	: QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	: Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR AYAT	xv
DAFTAR HADIS	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
DAFTAR ISTILAH	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
F. Kajian Teori	11
G. Metode Penelitian.....	22
H. Definisi Istilah dan Kerangka Pikir.....	28
BAB II KETENTUAN MASA CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003	31
A. Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja	31
B. Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003	34
C. Daftar Negara dengan Jangka Waktu Cuti Melahirkan Lebih Lama Dibandingkan di Indonesia	38

BAB III PERATURAN TENTANG HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM	44
A. Perempuan Bekerja Menurut Hukum Islam.....	44
B. Kedudukan Perempuan sebagai Ibu Menurut Hukum Islam.....	46
C. Hak Cuti Melahirkan Menurut Hukum Islam	48
BAB IV PERBANDINGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN	55
A. Analisis Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.....	55
B. Penyelesaian Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Apabila Tidak Diberikan Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam	59
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Implikasi.....	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Luqman/ 31:14	4
Kutipan Ayat 2 QS. at-Taubah/ 9:105.....	12
Kutipan Ayat 3 QS. al-Qasas/ 28:23	45
Kutipan Ayat 4 QS. Ali-Imran 3:159.....	64



DAFTAR HADIS

1. Kutipan Hadis Riwayat Abu Daud tentang Kehormatan Ibu..... 47
2. Kutipan Hadis Riwayat Ibnu Majah tentang Wanita dalam Masa Nifas 51
3. Kutipan Hadis Riwayat Ibnu Majah tentang Upah Pekerja 53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir	30
---------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja.....	31
Tabel 2.2 Perbandingan Persiapan Tenaga Kerja Perempuan dalam Mengambil Hak Cutinya Berdasarkan Ketentuan Masa Cuti Melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada saat Sebelum dan Sesudah Melahirkan Anak	35
Tabel 2.3 Daftar Negara dengan Jangka Waktu Cuti Melahirkan Lebih Lama Dibandingkan di Indonesia.....	40
Tabel 4.1 Hak Tenaga Kerja Perempuan Bersumber pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Surat Keputusan (SK)
- Lampiran 3 Halaman Persetujuan Pembimbing Proposal Skripsi
- Lampiran 4 Berita Acara Ujian Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 5 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 6 Halaman Persetujuan Pembimbing Skripsi Seminar Hasil Penelitian
- Lampiran 7 Berita Acara Ujian Seminar Hasil Skripsi
- Lampiran 8 Nota Dinas Pembimbing Skripsi
- Lampiran 9 Nota Dinas Tim Penguji Skripsi
- Lampiran 10 Halaman Persetujuan Tim Penguji Skripsi
- Lampiran 11 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 12 Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo
- Lampiran 13 Hasil Cek Plagiasi Skripsi
- Lampiran 14 Penilaian Ujian Munaqasyah



DAFTAR ISTILAH

UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar
PP	: Peraturan Pemerintah
RI	: Republik Indonesia
HAM	: Hak Asasi Manusia
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PT	: Perseroan Terbatas
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
HPL	: Hari Perkiraan Lahir
Operasi Caesar	: Proses melahirkan bayi melalui pembedahan di mana irisan dilakukan di bagian perut dan rahim Ibu.
ASI	: Air Susu Ibu
Pailit	: Ketika Debitur (Pemilik Utang) mempunyai dua atau lebih Kreditur (Pemberi Utang) tidak membayar utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.
Likuidasi	: Pembubaran suatu perusahaan sebagai badan hukum dan sekaligus pemberesan harta kekayaan dengan cara melakukan penjualan aset, penagihan piutang, pelunasan utang dan penyelesaian sisa harta atau utang diantara para pemilik perusahaan.

ABSTRAK

Ega, 2021. “*Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam*”. Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muhammad Tahmid Nur dan Sabaruddin.

Skripsi ini membahas tentang Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui ketentuan masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, untuk mengetahui peraturan tentang hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan perspektif hukum Islam, untuk mengetahui perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam terhadap pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *library research* (Penelitian Kepustakaan) dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dengan cara kegiatan mencari, membaca dan mencatat dari hasil karya tulis berupa buku atau sumber-sumber yang berkaitan dengan pembahasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa Ketentuan masa cuti melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur masa cuti melahirkan 1,5 Bulan sebelum dan sesudah melahirkan jika digabungkan jangka waktu keseluruhan yaitu selama 3 Bulan. Untuk mengajukan cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan disesuaikan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Syarat dan cara pengajuan cuti disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku pada setiap perusahaan. Sedangkan dalam hukum Islam setelah melahirkan salah satu masa yang dilewati perempuan adalah masa nifas berdasarkan HR. Ibnu Majah dijelaskan bahwa, perempuan memiliki masa nifas yang lamanya selama empat puluh hari artinya selama empat puluh hari perempuan diberikan waktu untuk beristirahat pasca melahirkan berkaitan dengan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur jangka waktu cuti 1,5 sebelum dan sesudah melahirkan maka sudah melebihi masa nifas. Mengenai upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 84 dan hukum Islam berdasarkan HR. Ibnu Majah keduanya mengatur tentang upah dibayar penuh atau secara sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah sepadan). Adapun penyelesaian hak cuti melahirkan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam keduanya menyelesaikan dengan jalan musyawarah tetapi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila dalam musyawarah tidak ditemui mufakat maka akan ditempuh melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial melalui sarana lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit serta pemberian sanksi pidana dan sanksi administratif sebagai upaya penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Cuti Melahirkan, Tenaga Kerja Perempuan, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan melalui rangkaian peraturan baik pada tingkat Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaannya.¹ Tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan Nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Peranan perempuan Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaan dalam pembangunan Nasional sebagai pekerja. Perempuan di masa sekarang ini ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik yang jenis pekerjaannya di Lapangan, Perusahaan, Kantor maupun Pabrik.³ Paradigma perempuan bekerja akan membawa pada suatu ketetapan dalam bertindak untuk peran ganda yang akan dijalankan antara tanggung jawab di Rumah maupun terhadap pekerjaan di tempat kerja.⁴

Wujud kepedulian Negara terhadap kondisi kodrat perempuan pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum yang termuat dalam aturan

¹Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, No. 1 (2016), 75.

²Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 2.

³Agista Rizky Narindra, *Peran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terkait Hak Tenaga Kerja Perempuan*, (Surakarta: Ppkn Fkip Uns, 2018), 1.

⁴Reni Yuliviona, "Work Family Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja," *Jurnal Ipteks Terapan* Volume 8, No. 4 (2015), 193.

hukum positif di bidang ketenagakerjaan. Wujud perlindungan terealisasi dalam pencantuman hak-hak yang memang hanya khusus diberikan bagi tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81-83 meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran dan hak menyusui.⁵ Pemberian hak cuti dimaksudkan untuk hak-hak dasar bagi tenaga kerja perempuan mengenai fungsi reproduksinya.

Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶ Cuti sebelum dan sesudah melahirkan menjadi hak mutlak yang wajib didapatkan oleh setiap tenaga kerja perempuan.⁷ Tenaga kerja perempuan setelah melahirkan harus memberikan waktu, usaha dan tenaganya untuk merawat sekaligus menyusui bayi yang dilahirkannya sehingga banyak tenaga kerja perempuan yang sedang hamil mengesampingkan hak cutinya di masa-masa hamil dengan alasan agar dapat mendapatkan cuti lebih lama setelah melahirkan.⁸

Faktor pemenuhan hak-hak tenaga kerja tentu saja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan, maka dari itu

⁵Syahri Arma Yanthi, "*Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah,*" Skripsi (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2021), 10.

⁶Syahri Arma Yanthi, "*Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah,*" Skripsi (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021), 3.

⁷Rima Nina Sondari, "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Melaksanakan Hak Atas Cuti Hamil di UMKM Ulam Sari Kota Tegal,*" Skripsi (Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, 2020), 3.

⁸Sabang Joeni Salam, "*Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,*" Skripsi (Pasundan: Universitas Pasundan, 2019), 1.

diharapkan pemerintah dapat memfasilitasi peraturan yang memadai bagi tenaga kerja sekaligus melakukan suatu pengawasan yang maksimal dalam penerapannya di Lapangan⁹.

Meskipun di Indonesia dalam peraturannya berdasarkan ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sudah memberikan waktu istirahat cuti 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan anak tetapi jangka waktu itu masih dapat dikatakan sangat minim sebagai bahan perbandingan pada Negara-Negara seperti Estonia, Swedia, Hungaria, Inggris Raya, Serbia, Denmark, Albania, Islandia, Finlandia dan Norwegia sudah memberikan ketentuan masa cuti melahirkan sampai dengan menyusui bagi tenaga kerja perempuan secara memadai.¹⁰

Ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang hanya memberikan jangka waktu 1,5 Bulan sesudah melahirkan maka umur bayi masih terlalu cepat untuk ditinggal Ibunya bekerja sedangkan pada masa 6 Bulan pertama bayi merupakan masa sangat penting bagi keberhasilan menyusui dikarenakan kegiatan dan proses menyusui merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peristiwa kelahiran.¹¹ Sebagaimana yang dijelaskan dalam PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu

⁹Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3 (Desember 2016), 35.

¹⁰Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3 (Desember 2016), 36.

¹¹Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3 (Desember 2016), 45.

Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa Air Susu Ibu Eksklusif yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 Bulan tanpa menambahkan atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.¹²

Sudah saatnya pemerintah memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerja perempuan dengan memberikan keistimewaan hak cuti melahirkan yang lebih memadai melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan agar seorang perempuan tetap memiliki pekerjaan tetapi dengan tidak meninggalkan kodratnya sebagai Ibu.

Islam datang dengan mengangkat harkat dan martabat perempuan dengan peran dan tugasnya sebagai Ibu dan Istri sebagai peran yang mulia. Sudah kodrat perempuan memiliki hak reproduksi dalam hubungannya dengan bekerja.¹³ Kaum perempuan dalam hal mengandung dan melahirkan sebagaimana dijelaskan dalam QS. Luqman 31:14 Allah berfirman:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصْلُهَا فِي عَامَيْنِ أَنِ اشْكُرْ
لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَى الْمَصِيرِ

Terjemahnya:

Dan kami perintahkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, menyapihnya dalam usia dua tahun. Bersyukurlah kepadaku dan kepada kedua orang tuamu. Hanya kepada aku kembalimu.¹⁴

Pemikiran tokoh Ibnu Katsir dalam al-Qur'an Surah Luqman Ayat 14 mendekati wasiat kepada anaknya agar menyembah Allah Swt semata dengan

¹²Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Pasal 1 Ayat 2.

¹³Nurani, "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 tentang Hak Reproduksi Perempuan Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Kajian Syariah dan Masyarakat* Volume 19, No. 2 (Desember 2019), 210.

¹⁴Kementerian Agama RI, al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019), 412.

berbakti kepada kedua orang tua.¹⁵ Penekanan akan penghormatan kepada Ibu yang mengalami kesusahan terutama ketika mengandung dan melahirkan. QS. Luqman Ayat 14 menjelaskan tentang mengandung hingga melahirkan sebagai proses reproduksi perempuan.¹⁶

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas perempuan memang selalu menarik untuk dikaji terutama di dalam Dunia pekerjaan untuk bagaimana bisa tenaga kerja perempuan ini dalam pelaksanaan cuti melahirkan mendapatkan haknya secara memadai. Hal ini yang membuat peneliti tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang jawabannya dicari melalui penelitian. Rumusan masalah ini merupakan panduan awal bagi peneliti untuk penjelajahan pada obyek yang diteliti¹⁷.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah ketentuan masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah peraturan tentang hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan perspektif hukum Islam?

¹⁵Abil Fida Isma'il bin Katsir Addamasyqiy, *Tafsir al-Qur'an Adhim Ibnu Katsir*, Bab 3, (Singapura: Kutana hazu Pinag,t), 444.

¹⁶Rumadi dan Wiwit Rizka Fathurahman, *Perempuan dalam Relasi Agama dan Negara*, (Jakarta: Komnas Perempuan, 2010), 125.

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 290.

3. Bagaimanakah perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam terhadap pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Menemukan berarti sebelumnya belum pernah ada atau belum diketahui.¹⁸

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peraturan ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam sebagai kebijakan masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan.

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami ketentuan masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui dan memahami peraturan tentang hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan perspektif hukum Islam.
3. Untuk mengetahui dan memahami perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam terhadap pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bisa bersifat teoritis dan praktis.¹⁹ Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 290.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman terhadap tenaga kerja perempuan mengenai sistem pelaksanaan hak cuti melahirkan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam. Memberikan kesadaran bagi tenaga kerja perempuan mengenai pentingnya cuti melahirkan untuk menjaga kesehatan pada saat sesudah melahirkan serta anak yang dilahirkannya dengan memperhatikan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan penelitian mengenai hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam. Kemudian diharapkan akan memberi sumbangsi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum tata negara khususnya bagi mahasiswa yang ingin mengkaji tentang ketenagakerjaan.

E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu berdasarkan hasil penelusuran dapat diketahui beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti tetapi memiliki perbedaan terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang dimaksud adalah:

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 291.

1. Febri Jaya²⁰, dalam bukunya yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*. Bukunya yang dicetak Tahun 2019. Buku ini memfokuskan pada bagaimana hukum berperan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam perspektif dua hukum yaitu hukum Indonesia dan hukum Malaysia. Pekerja diberikan perlindungan hukum baik itu bagi pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Secara kodrati, pekerja perempuan mempunyai hak-hak yang berbeda dengan pekerja laki-laki antara lain terkait haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Sifat ini yang membawa perlindungan pekerja perempuan tentu akan berbeda dengan pekerja laki-laki. Adapun perbedaan buku ini dengan judul peneliti yaitu peneliti memfokuskan pada perlindungan tenaga kerja perempuan dalam hal cuti melahirkan dan kajian perbandingannya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.
2. Yudhitiya Dyah Sukmadewi²¹, dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Penelitian yang terdapat dalam Jurnal Hukum dan Masyarakat Madani pada Tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa ketentuan cuti melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja perempuan di Indonesia belum diakomodasi secara layak oleh pemerintah sehingga perlu dilakukan upaya revisi terhadap peraturan mengenai ketentuan cuti melahirkan. Berdasarkan penelitian

²⁰Febri Jaya, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*, No. Edisi 1 (Yogyakarta: Suluh Media, 2019), 1.

²¹Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Human (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3 (Desember 2016).

ini terdapat perbedaan antara penelitian di atas dengan judul peneliti. Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang masa cuti melahirkan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaannya yaitu pada penelitian ini hanya ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan saja sedangkan judul peneliti hak cuti melahirkan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

3. Tisa Windayani²², dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif*. Penelitian yang terdapat dalam Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan pada Tahun 2016. Pekerja perempuan di Indonesia memegang peranan yang cukup signifikan baik dari segi jumlah maupun perannya. Karenannya hukum ketenagakerjaan haruslah dapat memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan salah satunya yaitu hak atas cuti melahirkan. Jurnal ini membahas mengenai rumusan dari pasal 82 ayat 1 yang dapat menghambat terpenuhinya hak bayi atas ASI Eksklusif dan sekaligus membahas mengenai bagaimana seharusnya Pasal 82 Ayat 1 diartikan dan dilaksanakan sehingga tidak menjadi penghambat dalam pemenuhan hak bayi atas ASI Eksklusif. Berdasarkan penelitian di atas, perbedaannya yaitu pada penelitian ini hanya ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82 Ayat 1 saja sedangkan judul peneliti hak cuti melahirkan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

²²Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, No. 1 (2016).

4. Teguh Budiyo²³, dalam Skripsinya yang berjudul *Perspektif Hukum Islam terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada BAB XII Pasal 325 Ayat 3 menjelaskan, bahwa lamanya cuti melahirkan bagi wanita PNS adalah 3 Bulan jika dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada BAB I Pasal 1 Ayat 2 yang menjelaskan, bahwa pemberian ASI Eksklusif itu adalah 6 Bulan dan di dalam al-Qur'an surah al-Ahqaf 46 Ayat 15 menjelaskan, bahwa seorang Ibu mengandung hingga menyapih anaknya adalah 30 Bulan terdapat ketidakselarasan atau terdapat kesenjangan. Adapun perbedaan judul peneliti yaitu penelitian di atas menggunakan studi Lapangan sedangkan judul peneliti hanya fokus pada pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.
5. Alan yati²⁴, dalam Skripsinya yang berjudul *Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003* (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada). Hasil penelitian yang menyatakan, bahwa pelaksanaan cuti hamil adanya perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada. Hukum Islam tentang pelaksanaan cuti haid dan hamil diperbolehkan karena sudah sesuai dengan rukun dan syarat karena Islam sendiri mengajarkan kepada kaumnya

²³Teguh Budiyo, "*Perspektif Hukum Islam terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)," Skripsi (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

²⁴Alan Yati, "*Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003* (Studi pada PT.Indokom Samudra Persada)," Skripsi (Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016).

untuk berbuat kasih sayang kepada sesamanya. Berdasarkan penelitian ini terdapat perberdaan yaitu penelitian ini menggunakan studi Lapangan dan membahas tentang cuti haid dan cuti hamil sedangkan judul peneliti hanya membahas tentang cuti melahirkan saja dan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

F. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Tenaga kerja dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁵ Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja yang bekerja dalam hal profesi seperti guru, dokter, pegawai negeri, pengacara dan semua yang tergolong tenaga kerja baik yang jenis pekerjaannya di Lapangan, Pabrik dan Kantor.²⁶

Tujuan tenaga kerja bekerja yaitu untuk mendapatkan apa yang disebut dengan upah. Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau menurut peraturan

²⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 2.

²⁶Alan Yati, "Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada)," Skripsi (Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 46.

Perundang-Undangan termasuk tunjangan bagi tenaga kerja atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁷

b. Bekerja Menurut Hukum Islam

Bekerja dalam konsep Islam adalah kewajiban bagi setiap manusia, meskipun Allah Swt telah menjamin rezeki setiap manusia tetapi rezeki tidak akan datang kepada manusia tanpa ada usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera dalam memenuhi kebutuhan hidup maka harus bekerja.²⁸ Berdasarkan QS. at-Taubah Ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.²⁹

Menurut penafsiran dalam *Tafsir al-Misbah* ayat 105 QS. at-Taubah merupakan perintah untuk bekerja. Pekerjaan yang dilakukan semata-mata karena Allah Swt dengan beramal yang saleh dan bermanfaat untuk diri sendiri maupun masyarakat. Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar lebih menginstropeksi diri dan mengawasi amal atau pekerjaan bagi tenaga kerja dengan cara mengingatkan tenaga kerja, bahwa setiap amal atau

²⁷Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, No. Edisi 1 (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), 12.

²⁸Fauziah Nurdin, “Pandangan al-Qur’an dan Hadist terhadap Etos Kerja,” *Jurnal Ilmiah al-Mu’ashirah* Volume 17, No. 1 (Januari 2020), 141.

²⁹Kementerian Agama RI, *al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT.Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur’an, 2019), 203.

perbuatan yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya yaitu Allah Swt, Nabi Muhammad Saw dan saksi-saksi dari umat Islam.³⁰

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Aturan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia diatur dalam sebuah Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, adapun hak-hak tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Pasal 5, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.³¹
- 2) Pasal 11, bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.³²
- 3) Pasal 79 Ayat 1, bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada tenaga kerja.³³
- 4) Pasal 86, bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³⁴
- 5) Pasal 88 Ayat 1, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan (upah) untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun macam-macam upah yaitu upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja.³⁵
- 6) Pasal 100, bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.³⁶
- 7) Pasal 156, bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.³⁷

³⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 670.

³¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5.

³²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 11.

³³Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 1.

³⁴Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86.

³⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 Ayat 1.

³⁶Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 100.

³⁷Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156.

Ketika hak tenaga kerja sudah diterima, maka tenaga kerja harus wajib memenuhi tanggung jawabnya. Berikut beberapa kewajiban yang harus dipenuhi bagi setiap tenaga kerja:

- 1) Tenaga kerja menjalankan fungsi pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban, mengembangkan keterampilan dengan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda jika tenaga kerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum tenaga kerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

2. Tinjauan Umum Mengenai Ketentuan Kerja bagi Tenaga Kerja Perempuan

a. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja perempuan diartikan sebagai bagian dari tenaga kerja yang bekerja di luar Rumah baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja seperti pengusaha dan badan hukum untuk menerima uang atau memperoleh penghasilan dari hasil pekerjaannya.³⁸ Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginannya sendiri merupakan alasan perempuan itu ingin bekerja. Zaman yang serba modern ini, perempuan juga dapat berpartisipasi dalam berbagai profesi baik skala Nasional maupun Internasional.

³⁸Musniasih Yuniati, "Profil Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Umur, Tingkat Pendidikan, Sektor Formal, Informal di Provinsi NTB Tahun 2016-2018 Beserta Analisis Ekonominya," *Jurnal Bina Ilmiah* Volume 13, No. 12 (Juli 2019), 3.

Perlindungan terhadap perempuan sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat pada Pasal 49 menyatakan:

- 1) Perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- 2) Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terdapat hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.
- 3) Hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.³⁹

b. Hak-Hak Khusus bagi Tenaga Kerja Perempuan

Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya, namun bagi tenaga kerja perempuan terdapat beberapa ketentuan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan hak-hak khusus selama bekerja. Ketentuan khusus diberikan terkait dengan fungsi reproduksinya yaitu haid, mengandung dan melahirkan.⁴⁰ Tenaga kerja perempuan diberikan perlindungan khusus, bahwa di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada BAB X Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan bagian paragraf 3 secara khusus mengatur dan menetapkan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yaitu:

- 1) Pasal 76 Ayat 1 dan 2, bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 dan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00.⁴¹

³⁹Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49.

⁴⁰Alan Yati, "*Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada)*," Skripsi (Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016), 87.

⁴¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 Ayat 1 dan 2.

- 2) Pasal 81, bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.⁴²
- 3) Pasal 82 Ayat 1 dan 2, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 Bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.⁴³
- 4) Pasal 83, bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.⁴⁴
- 5) Pasal 84, bahwa setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat 2 huruf b,c dan d, Pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.⁴⁵

3. Tinjauan Umum tentang Cuti

a. Pengertian Cuti

Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat.⁴⁶ Maksud dari cuti yaitu keadaan tidak masuk kerja yang diberikan atau diizinkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Waktu istirahat atau cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan

⁴²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81.

⁴³Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1 dan 2.

⁴⁴Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 83.

⁴⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 84.

⁴⁶Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*, 2016.

ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun⁴⁷.

b. Macam-Macam Cuti

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 cuti terdiri atas:

1) Cuti Tahunan

Pasal 79 Ayat 2 huruf c menyatakan, bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 Bulan secara terus menerus.⁴⁸ Berdasarkan kebijakan cuti bagi tenaga kerja sangat tergantung pada perusahaan karena dalam Undang-Undang disebutkan bahwa pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berdasarkan hasil diskusi antara tenaga kerja dan perusahaan.

2) Cuti Besar

Pasal 79 Ayat 2 huruf d menyatakan, bahwa istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 Bulan dan dilaksanakan pada Tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 Bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 Tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 Tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 Tahun.⁴⁹

Cuti besar disebut juga istirahat panjang. Istirahat panjang ini diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja selama bertahun-tahun di

⁴⁷Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2.

⁴⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2 Huruf c.

⁴⁹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2 Huruf d.

perusahaan yang sama. Tenaga kerja yang sudah bekerja selama lebih dari 6 Tahun tergolong cukup senior dan telah memberikan suatu kontribusi untuk perusahaan.

3) Cuti Hamil dan Melahirkan

Pasal 82 Ayat 1, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁵⁰

Tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Cuti ini diambil sebelum saatnya melahirkan dan setelah melahirkan. Hak cuti melahirkan diberikan agar tenaga kerja perempuan dapat mempersiapkan diri sebelum proses melahirkan dan dapat merawat anak dan menyusuinya dengan baik setelah melahirkan bagi tenaga kerja perempuan mengalami keguguran maka diizinkan mendapatkan cuti selama 1,5 Bulan.

4) Cuti Sakit

Pasal 93 Ayat 2 huruf a dan b, bahwa pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dan pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.⁵¹ Apabila sakit tenaga kerja berhak mendapatkan cuti. Ketika mengambil cuti harus menyertakan surat keterangan dari dokter, selain itu bagi tenaga kerja perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid juga diberikan cuti pada hari pertama dan kedua haid. Pelaksanaan cuti sakit ini lebih lanjut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

⁵⁰Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

⁵¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 Ayat 2 Huruf a dan b.

5) Cuti karena Alasan Penting

Pasal 93 Ayat 4 huruf a, b, c, d, e, f, g, bahwa:

- a) Pekerja menikah diberikan cuti selama 3 hari.
- b) Menikahkan anaknya diberikan cuti selama selama 2 hari.
- c) Mengkhitankan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- d) Membaptiskan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan diberikan cuti selama 2 hari.
- f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan cuti selama 2 hari.⁵²

Apabila tenaga kerja memiliki keperluan penting seperti yang dijelaskan di atas, maka berhak untuk mengajukan permohonan cuti sesuai dengan jumlah hari yang telah ditentukan.

6) Cuti Bersama

Cuti bersama merupakan hak cuti bagi tenaga kerja yang diatur oleh pemerintah untuk keperluan masyarakat luas. Cuti bersama diberikan pada hari libur akhir pekan, hari raya besar keagamaan atau peringatan hari besar Nasional.⁵³ Cuti bersama juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 302/MEN/SJ-HK/XII/2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.

c. Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan

Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara yang wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara

⁵²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 Ayat 4 Huruf a, b, c, d, e, f, g.

⁵³Priliana Oktaviany, *Berbagai Macam Cuti Beserta Aturannya*, (Jakarta: PT. Kwadran Lima Indonesia, 2020), 8.

asasi khususnya bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan.⁵⁴

Pasal 82 Ayat 1 merupakan satu-satunya ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan sehingga hanya pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi tenaga kerja perempuan untuk memperoleh istirahat melahirkan.⁵⁵

Hak Cuti Melahirkan Bersumber pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu:⁵⁶

1) Jangka waktu Cuti 3 Bulan

Lamanya cuti melahirkan diatur dalam Pasal 82 Ayat 1, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

2) Cuti dapat Diperpanjang Menurut Keterangan Dokter

Ketika dokter atau bidan menyarankan tenaga kerja perempuan yang mengalami kondisi tertentu sebelum dan sesudah melahirkan agar mendapat waktu istirahat lebih lama, maka perusahaan dapat memberikan cuti lebih lama dari ketentuan Undang-Undang.

⁵⁴Niken Savitri, *HAM Perempuan Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), 1.

⁵⁵Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, No. 1 (2016), 78.

⁵⁶Syiti Rommalla, "*Undang-Undang terkait Hak Cuti Melahirkan Karyawan*", Tanggal Publish, Desember 24, 2019.

3) Cuti Melahirkan Dibayar penuh

Perusahaan wajib membayar upah selama masa cuti sebesar upah bulanan yang diterima oleh tenaga kerja sedangkan tunjangan kehadiran seperti uang makan atau transportasi boleh tidak diberikan.

4) Pengajuan dan Pengaturan Cuti Bersifat Fleksibel

Meskipun waktu persalinan dapat dihitung menggunakan rumus HPL (Hari Perkiraan Lahir) oleh Dokter, tetapi prediksi tidak selalu tepat. Bayi bisa lahir cepat atau lebih lama tergantung kondisi kesehatan Ibu dan bayi dalam kandungan. Apapun kondisinya tenaga kerja perempuan berhak atas cuti 3 Bulan.

5) Perusahaan Tidak Bisa Melakukan PHK bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Melahirkan

Pasal 153 Ayat 1 huruf e menjelaskan, bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tenaga kerja perempuan sedang hamil, melahirkan, gugur kandungan dan menyusui bayinya.⁵⁷

6) Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Hak Cuti

Pengusaha yang mengabaikan hak cuti melahirkan menurut Pasal 185 maka dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Sanksinya adalah pidana penjara paling singkat 1 Tahun dan paling lama 4 Tahun atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp.400.000.000,00.⁵⁸

⁵⁷Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 Ayat 1 Huruf e.

⁵⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data penelitian atau disebut juga dengan *Library Research*. Penelusuran kepustakaan ini seringkali melibatkan perpustakaan untuk memudahkan pencarian sumber bacaan berupa Buku, Jurnal, Skripsi, Artikel dan Peraturan Perundang-Undangan meskipun tidak menutup kemungkinan sumber-sumber pustaka yang lain juga dapat digunakan.⁵⁹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara berpikir yang diambil peneliti tentang desain penelitian dibuat dan bagaimana penelitian akan dilakukan.⁶⁰

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Aspek yuridis dalam penelitian ini dengan mengkaji peraturan Perundang-Undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan dan hukum Islam. Mengkaji peraturan Perundang-Undangan berarti menelaah semua peraturan yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti serta melakukan penyesuaian antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lain terkait dengan judul peneliti sehingga hasil dari telaah dapat memecahkan masalah yang diteliti.⁶¹ Aspek normatif pada penelitian ini

⁵⁹Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, No. Edisi 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 124.

⁶⁰Rina Hayati, “*Pengertian Pendekatan Penelitian, Jenis dan Contohnya*”, Tanggal Publish, Juni 21, 2019.

⁶¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prena Media Grup, 2007), 96.

didasarkan pada data sekunder yang relevan dengan penelitian meliputi bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian menjelaskan tentang fokus kajian. Fokus adalah objek yang menurut peneliti paling menarik, paling bermanfaat, paling menantang untuk diteliti. Fokus juga mengandung makna sesuatu yang unik dan terbatas.⁶² Peneliti tidak meneliti segalanya, tetapi memilih bagian tertentu dari suatu yang besar.

Fokus penelitian ini adalah pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana ketentuan dan pelaksanaan terhadap hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

4. Sumber Data

Pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁶³

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan seperti Buku, Skripsi, Jurnal. Adapun pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

⁶²Anis Fuad dan Kandung Spto Nugroho, *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 31.

⁶³Anwar, "Pengertian Data, Sumber Data dan Pengertian Skala Pengukuran Data", Tanggal Publish, Maret 06, 2017.

a. Bahan Hukum Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶⁴ Bahan hukum primer dalam penelitian ini berupa peraturan Perundang-Undangan yang bersifat mengikat meliputi:

- 1) UUD NKRI Tahun 1945.
- 2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 4) PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

Peraturan Perundang-Undangan di atas saling memiliki keterkaitan dalam mengambil sumber data terkait dengan judul penelitian seperti pada UUD NKRI Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat 2 menyatakan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat berpengaruh penting terhadap tenaga kerja untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak dan kepentingan tenaga kerja. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 49 yang membahas mengenai perlindungan terhadap perempuan sehubungan dengan ketenagakerjaan selanjutnya PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 Bulan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁶⁵

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 225.

Bahan hukum sekunder penelitian ini berupa bahan-bahan yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder untuk mendukung bahan hukum primer penelitian ini yaitu Buku, Jurnal, Skripsi, Artikel dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁶⁶

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *library research* atau penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara kegiatan mencari, membaca dan mencatat data yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan terkait dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari Buku, Jurnal, Skripsi, Artikel, peraturan Perundang-Undangan dan sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Ketika mengutip pendapat yang ada peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Kutipan langsung adalah salinan yang sama persis dengan sumbernya atau kutipan yang dipindahkan langsung dari sumbernya.⁶⁷ Artinya, bahwa peneliti

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 225.

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 224.

⁶⁷Vandrask, “*Kutipan Langsung dan Tidak Langsung: Pengertian, Jenis dan Contoh*”, Tanggal Publish, Maret 29, 2021.

mengutip secara langsung tanpa mengubah teks yang dikutip sebagaimana teks aslinya.

b. Kutipan tidak langsung adalah kutipan dengan mengutip kalimat kembali dengan cara mengubah atau meringkas kalimat dari sumber aslinya tetapi tidak menghilangkan makna murni dari sumbernya.⁶⁸ Artinya, peneliti mengutip dengan hanya mengambil inti atau makna dari teks yang dikutip tanpa mengikuti teks aslinya.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data meliputi uji *kredibilitas* data (*validitas internal*), uji *depenabilitas* (*reliabilitas*) data, uji *transferabilitas* (*validitas eksternal/generalisasi*) dan uji *komfirmabilitas* (*obyektivitas*).⁶⁹ Uji keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Adapun teknik penjamin keabsahan data yang peneliti gunakan yaitu uji *kredibilitas* data dengan teknik *triangulasi* yang bertujuan untuk mengecek *kredibilitas* data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Kredibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan sebenarnya. Uji *kredibilitas* data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, *triangulasi*, diskusi dengan teman sejawat dan *membercheck*.⁷⁰ *Triangulasi* merupakan salah satu proses yang harus dilalui oleh seorang peneliti proses ini menentukan aspek *validitas* informasi yang

⁶⁸Fina Dhea, “Kutipan Langsung dan Tidak Langsung”, Tanggal Publish, Mei 17, 2020.

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 294.

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 270.

diperoleh untuk kemudian disusun dalam suatu penelitian. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁷¹ Adapun macam-macam dari *triangulasi* yaitu:

- a. *Triangulasi* sumber, untuk menguji *kredibilitas* data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. *Triangulasi* teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda.
- c. *Triangulasi* waktu, bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.⁷²

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode atau cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian.⁷³ Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁷⁴

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan semua data yang ada untuk selanjutnya dilakukan proses *editing* dan diinterpretasi untuk

⁷¹Danu Eko Agustinova, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Calpulis, 2015), 45.

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 274.

⁷³Rina Hayati, “*Pengertian Teknik Analisis Data, Jenis dan Cara Menulisnya*”, Tanggal Publish, Juli 4, 2019.

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 244.

kemudian dianalisis. Analisis terhadap data dilakukan secara bertahap sehingga data yang kurang dapat diketahui dan dilengkapi dengan pengambilan data tambahan untuk kemudian diseleksi dan disusun secara teratur dan dituangkan dalam bentuk kalimat atau kata-kata yang tepat dan sesuai untuk kemudian dianalisa dengan menggunakan berbagai ketentuan atau peraturan, teori-teori maupun pendapat para ahli.

Analisis data yang sudah didapatkan kemudian membandingkannya dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang kemudian ditinjau berdasarkan perspektif hukum Islam dan selanjutnya membuat kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

H. Definisi Istilah dan Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul “Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam”. Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dan untuk memperjelas penelitian ini maka peneliti akan menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hak adalah segala sesuatu yang mutlak menjadi milik setiap manusia yang secara kodrati tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial yang melekat sejak manusia dilahirkan ke Dunia.⁷⁵
2. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diberikan atau diizinkan secara resmi dalam jangka waktu yang ditentukan dan berlaku bagi setiap tenaga kerja

⁷⁵Niken Savitri, *HAM Perempuan Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), 1.

baik laki-laki maupun perempuan di samping kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pekerjaannya.⁷⁶

3. Melahirkan adalah keluarnya bayi yang ada di dalam rahim seorang perempuan dan di saat keluarnya bayi disebut dengan istilah melahirkan.⁷⁷

4. Tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan pekerjaan baik untuk diri sendiri, untuk masyarakat maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja seperti pengusaha dan badan hukum.

5. Peraturan Perundang-Undangan yang membahas masalah ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata kerja Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁷⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah Undang-Undang tenaga kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja. Peran tenaga kerja dalam pembangunan Nasional sangat penting maka perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

6. Hukum Islam jika definisi hukum dihubungkan dengan Islam maka hukum Islam dapat diartikan sebagai seperangkat aturan berdasarkan wahyu Allah Swt dan Sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia *mukallaf* yang diakui dan

⁷⁶Teguh Budiyo, “*Perspektif Hukum Islam terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung),” Skripsi (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), 35.

⁷⁷Dea, “*Pengertian Melahirkan*”, Tanggal Publish, Juli 22, 2016.

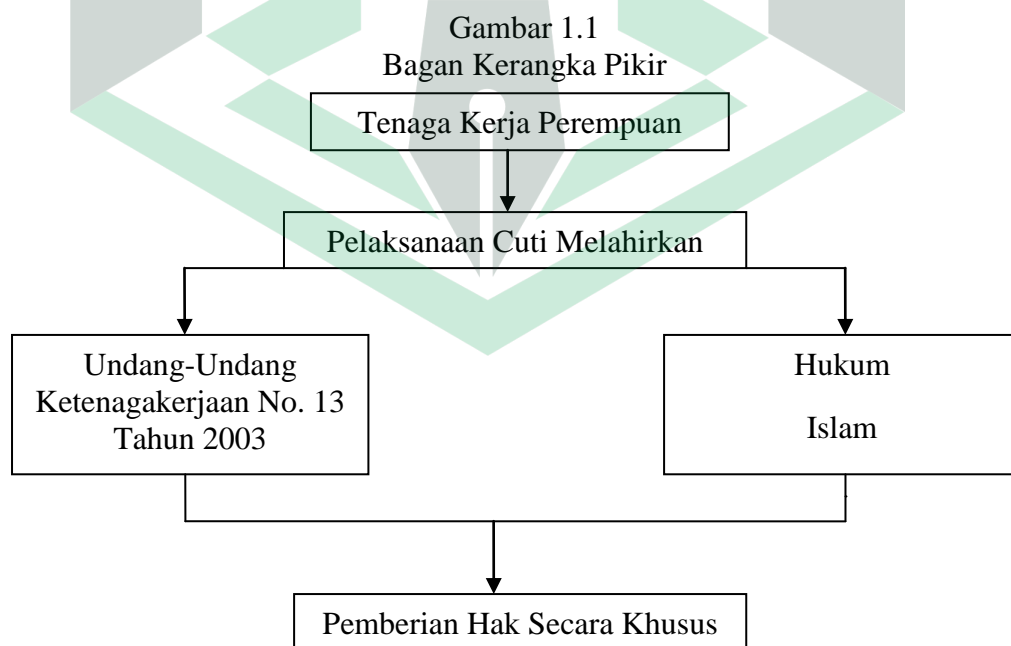
⁷⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 2.

diyakini mengikat untuk semua orang yang beragama Islam. Dengan demikian, hukum Islam dapat berwujud *Fiqh* atau *Syariah*.⁷⁹

Kerangka pikir

Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginannya sendiri merupakan sebagai alasan perempuan itu ingin bekerja. Namun pada kondisi tertentu tenaga kerja perempuan mendapat keistimewaan tersendiri dalam pelaksanaan hak cuti terkait dengan kodratnya sebagai perempuan dalam hal fungsi reproduksinya. Keistimewaan tenaga kerja perempuan salah satunya karena cuti melahirkan.

Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam akan dikaji mengenai pelaksanaan hak cuti melahirkan sehingga bagaimana bisa tenaga kerja perempuan memperoleh hak-haknya dalam pelaksanaan cuti melahirkan pada hasil penelitian ini. Agar lebih mudah memahami berikut bentuk bagan/gambar dari kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



⁷⁹Sahid HM, *Legislasi Hukum Islam di Indonesia Studi Formalisasi Syariat Islam*, (Surabaya: Pustaka Idea, 2016), 16.

BAB II
KETENTUAN MASA CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA
PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003

A. Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Tenaga kerja secara umum adalah setiap orang baik laki-laki maupun perempuan yang sedang melakukan pekerjaan atau mampu dalam bekerja. Adapun yang tidak termasuk dalam kategori tenaga kerja yaitu seseorang yang berusia di bawah 15 Tahun dan berusia di atas 64 Tahun. Contohnya seseorang yang masih anak-anak, masa dalam study seperti pelajar dan mahasiswa, ibu rumah tangga dan para pensiunan.¹

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang termasuk tenaga kerja adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1
Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Tenaga Kerja		
No	Angkatan Kerja	Bukan Angkatan Kerja
1.	Karyawan	Pelajar/Mahasiswa
2.	Pegawai	Ibu Rumah Tangga
3.	Pekerja	Pensiunan

Sumber: data diperoleh peneliti berdasarkan buku Hukum Ketenagakerjaan.

¹Aulia Annaisabiru E, “*Pengertian Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja*”, Tanggal Publish, April 23, 2018.

Keterangan:

1. Tenaga kerja adalah penduduk yang ada dalam batas usia kerja dan mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²
2. Angkatan Kerja (*Labour Force*) adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja minimal 15 Tahun sampai 64 Tahun baik yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan.³ Adapun yang termasuk angkatan kerja yaitu:
 - a. Karyawan adalah orang yang berkarya atau bekerja.
 - b. Pegawai merupakan istilah khusus bagi setiap orang yang bekerja pada pemerintah yakni PNS.
 - c. Buruh adalah setiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dengan mendapatkan upah sekarang diganti menjadi istilah Pekerja.⁴
3. Bukan Angkatan kerja (*Not In The Labour Force*) adalah penduduk yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan atau penduduk yang berumur kurang dari 15 Tahun dan lebih dari 64 Tahun. Adapun yang termasuk kategori bukan angkatan kerja seperti yang masih dalam masa study seperti pelajar dan mahasiswa, golongan yang mengurus rumah tangga, golongan penerima pendapatan tetapi tidak melakukan aktivitas ekonomi tetapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan.⁵

²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, No. Edisi 1 (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 3.

³Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, No. Edisi 1 (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), 10.

⁴Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, No. Edisi 1 (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), 11.

⁵Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, No. Edisi 1 (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), 11.

Seseorang dalam bekerja yang biasa terjadi misalnya tenaga kerja yang bersangkutan sakit, kecelakaan, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, hamil, melahirkan, cuti dan diputuskan hubungan kerjanya. Hal-hal yang terjadi pada tenaga kerja haruslah tercakup dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu hukum yang mengatur tenaga kerja dalam masa bekerja. Sebagai peraturan Perundang-Undangan, Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dikatakan baik apabila berlaku secara yuridis, empiris, sekaligus secara sosiologis. Keberlakuannya itu tentu saja menyangkut apa yang menjadi tujuan dikeluarkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.⁶

Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menentukan tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa Pasal 4 ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja.

⁶Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, No. Edisi 1 (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 21.

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4.

B. Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan Pasal 28 D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁸ Artinya kedudukan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan memiliki hak yang sama.

Kondisi, peran dan kodrat seorang perempuan dalam hal fungsi reproduksinya dan juga sebagai seorang Ibu maka terdapat hak khusus yang tidak diberikan bagi tenaga kerja laki-laki sehingga hukum ketenagakerjaan idealnya dapat mengakomodasi hak-hak khusus yang memang hanya dimiliki oleh tenaga kerja perempuan.⁹ Salah satu hak khusus yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak atas cuti melahirkan yang ketentuannya diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 sehingga pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi tenaga kerja perempuan dalam melaksanakan hak atas cuti melahirkan.¹⁰

Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 82 Ayat 1 dijelaskan, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.¹¹

⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 D Ayat 2.

⁹ Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Human (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3, (Desember 2016), 37.

¹⁰ Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitanya dengan Hak Bayi Atas ASI Eksklusif," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan*, Volume 1, No. 1 (2016), 78.

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

Tenaga kerja perempuan dalam mengambil hak cutinya terdapat beberapa persiapan yang dilakukan pada saat sebelum dan sesudah melahirkan anak yaitu dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2.2
Perbandingan Persiapan Tenaga Kerja Perempuan dalam Mengambil Hak Cutinya Berdasarkan Ketentuan Masa Cuti Melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Saat Sebelum dan Sesudah Melahirkan Anak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 82 Ayat 1		
No	Persiapan 1,5 Bulan Sebelum Melahirkan	Persiapan 1,5 Bulan Sesudah Melahirkan
1.	Persiapan fisik dan mental	Penyembuhan fisik dan mental
2.	Cek kesehatan	Penyesuaian terhadap bayi yang baru dilahirkan
3.	Istirahat yang cukup	Perawatan bayi
4.	Asupan gizi	Masa menyusui
5.	Persiapan barang kebutuhan melahirkan misalnya menyiapkan perlengkapan Ibu dan menyiapkan kebutuhan calon bayi	-

Sumber: diolah oleh Peneliti

Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 mengatur masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan secara terpisah dengan jangka waktu yang sama dan jika digabungkan jangka waktu keseluruhan antara masa istirahat sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan yaitu selama 3 Bulan.¹²

¹²Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Human (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No 3 (Desember 2016), 42.

Tabel di atas peneliti memberikan beberapa persiapan yang dilakukan tenaga kerja perempuan sebelum melahirkan untuk itu jangka waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkannya tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama, kecuali jika tenaga kerja perempuan mengalami kondisi-kondisi yang meminta beristirahat demi keselamatan Ibu dan anaknya. Persiapan sesudah melahirkan lebih penting lagi mengingat bayi yang sudah lahir membutuhkan perawatan serta kasih sayang dari orang tuanya khususnya dari Ibu yang melahirkannya. Ikatan batin antara Ibu dan anak salah-satunya juga dapat terjalin selama masa menyusui maka dari itu jangka waktu istirahat sesudah melahirkan seharusnya lebih lama jika dibandingkan dengan sebelum melahirkan terlebih lagi apabila pada saat melahirkan melalui operasi *caesar* maka proses penyembuhannya akan lebih lama dibandingkan dengan melahirkan secara normal.¹³

Pentingnya masa menyusui sebagaimana yang dijelaskan dalam PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa Air Susu Ibu Eksklusif (ASI Eksklusif) adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 Bulan tanpa menambahkan atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.¹⁴ Ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang hanya memberikan jangka waktu 1,5 Bulan sesudah melahirkan maka umur bayi masih terlalu cepat untuk ditinggal Ibunya bekerja

¹³Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Human (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No.3 (Desember 2016), 43.

¹⁴Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Pasal 1 Ayat 2.

sedangkan pada masa 6 Bulan pertama bayi merupakan masa yang sangat penting bagi keberhasilan menyusui.¹⁵

Pasal 82 Ayat 1 terkait dengan interpretasi dan pelaksanaannya. Sekalipun waktu persalinan dapat dihitung menggunakan rumus Hari Perkiraan Lahir (HPL) oleh Dokter, tetapi pada kenyataannya prediksi itu tidak selalu tepat. Bayi bisa lahir lebih cepat atau lebih lama karena dipengaruhi kondisi kesehatan calon Ibu dan bayi dalam kandungan. Apapun kondisinya tenaga kerja perempuan tetap berhak atas cuti melahirkan.¹⁶ Pasal 82 Ayat 1 diartikan dan dilaksanakan dengan mengutamakan pada upaya keberhasilan pemberian ASI bagi tenaga kerja perempuan kepada bayinya yaitu dengan memahami ketentuan waktu cuti melahirkan sebagai sesuatu yang fleksibel.¹⁷ Kebutuhan akan istirahat baik sebelum dan sesudah melahirkan dari tenaga kerja perempuan pastilah berbeda-beda sehingga tenaga kerja perempuan tidak diharuskan mengambil cuti melahirkan 1,5 Bulan sebelum waktu perkiraan melahirkan apabila tenaga kerja perempuan tidak membutuhkannya.

Tenaga kerja perempuan yang tidak membutuhkan waktu istirahat 1,5 Bulan sebelum melahirkan dapat memulai cuti melahirkan mendekati waktu perkiraan melahirkan ataupun sesudah melahirkan dengan demikian akan didapatkan waktu yang cukup bagi tenaga kerja perempuan untuk dapat merawat dan menyusui bayinya secara langsung sehingga berpotensi meningkatkan keberhasilan pemberian ASI.

¹⁵Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi Atas ASI Eksklusif," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan*, Volume 1, No.1 (2016), 76.

¹⁶Syiti Rommalla, "*Undang-Undang terkait Hak Cuti Melahirkan Karyawan*", Tanggal Publish, Desember 24, 2019.

¹⁷Syiti Rommalla, "*Hak Cuti Melahirkan Karyawan*", Tanggal Publish, Mei 31, 2021.

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sudah menjadi ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada BAB IX tentang Hubungan Kerja.¹⁸ Mekanisme pengambilan cuti sebelum dan sesudah melahirkan dilakukan dengan hasil kesepakatan antara tenaga kerja perempuan dengan pengusaha melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Tenaga kerja perempuan dalam menggunakan hak atas cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan berdasarkan ketentuan Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berhak mendapat upah penuh.¹⁹ Pelaksanaan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, memberikan kesempatan untuk merawat bayi yang dilahirkannya dan memberikan kesempatan menyusui.²⁰

Hak cuti sebelum dan sesudah melahirkan diberikan kepada tenaga kerja perempuan terhitung sejak mulai mengajukan izin atau surat permohonan cuti hamil dan cuti melahirkan. Syarat dan cara pengajuan cuti disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku pada setiap perusahaan.

C. Daftar Negara dengan Jangka Waktu Cuti Melahirkan Lebih Lama Dibandingkan di Indonesia

Seorang tenaga kerja perempuan sering kali dihadapkan pada kondisi hamil hingga kemudian melahirkan. kondisi ini tentunya akan berpengaruh pada pekerjaannya sehingga bagi tenaga kerja perempuan yang mengalami kondisi

¹⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50-66

¹⁹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 84.

²⁰Melisa Kurniawan Ardianto, "Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara (BKN) Cakung Jakarta Utara ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita di Wilayah KBN Cakung Jakarta Utara," *Jurnal Hukum Adigama* Volume 1, No. 1 (2018), 15.

hamil membutuhkan waktu istirahat yang cukup dan kemudian setelah melahirkan tenaga kerja perempuan membutuhkan waktu untuk penyembuhan fisik pasca melahirkan, perawatan bayi dan menyusui anaknya maka tenaga kerja perempuan membutuhkan cuti untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai Ibu untuk anaknya.²¹

Cuti hamil dan cuti melahirkan diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa dalam peraturan cuti hamil diberikan selama 1,5 Bulan sebelum melahirkan dan 1,5 Bulan setelah melahirkan.²² Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil dan melahirkan kepada perempuan merupakan sesuatu yang wajib karena berkaitan dengan kodrat sebagai perempuan dengan fungsi reproduksinya.²³

Peraturan di Indonesia dalam praktiknya sudah memberikan waktu istirahat cuti dengan jangka waktu 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.²⁴ Tetapi, jangka waktu dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 masih dapat dikatakan sangat minim dibandingkan dengan beberapa Negara-Negara yang sudah memberikan jangka waktu cuti melahirkan

²¹Kompas.Com, “*Mengenal Ketentuan Cuti Melahirkan dan Keguguran bagi Karyawan Wanita*”, Tanggal Publish, Oktober 5, 2020.

²²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

²³Melisa Kurniawan Ardianto, “Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung Jakarta Utara Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita di Wilayah KBN Cakung Jakarta Utara,” *Jurnal Hukum Adigama* Volume 1, No. 1 (2018), 15.

²⁴Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

secara memadai.²⁵ Adapun daftar negara yang memberikan jangka waktu lebih lama dibandingkan di Indonesia yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3
Daftar Negara dengan Jangka waktu Cuti Melahirkan Lebih Lama
Dibandingkan di Indonesia

NEGARA	MASA CUTI MELAHIRKAN
Estonia	1,5 Tahun
Swedia	420 Hari atau setahun lebih
Hungaria	16 Bulan
Inggris Raya	52 Minggu atau setahun lebih
Serbia	52 Minggu
Denmark	52 Minggu
Albania	12 Bulan atau Setahun penuh
Islandia	12 Bulan
Finlandia	7 Bulan bahkan sampai 14 Bulan
Norwegia	49 Minggu sampai 59 Minggu

Sumber: diolah oleh peneliti melalui berbagai sumber pada tahun 2021

1. Estonia yang merupakan salah satu Negara yang berada di Eropa Utara yang memberikan cuti melahirkan terpanjang selama 1,5 Tahun dan akan tetap mendapatkan gaji penuh dari perusahaannya.²⁶
2. Swedia memberikan cuti melahirkan selama 420 Hari atau setahun lebih bukan hanya itu Pemerintah Swedia mewajibkan pembayaran 80% dari total gaji selama tenaga kerja perempuan cuti.²⁷
3. Hungaria berdasarkan laporan UNICEF memberikan cuti melahirkan selama 16 Bulan untuk para Ibu dan tetap mendapatkan upah.²⁸

²⁵KumparanMOM, "10 Negara dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan", Tanggal Publish, Juni 4, 2020.

²⁶Mom, "10 Negara yang dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan", Tanggal Publish, Juni 4, 2020.

²⁷Koran Sindo, "10 Negara dengan Cuti Melahirkan Terpanjang di Dunia", Tanggal Publish, September 22, 2016.

²⁸Mom, "10 Negara dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan", Tanggal Publish, Juni 4, 2020.

4. Inggris Raya Negara yang dipimpin oleh ratu Elizabeth II ini memberikan cuti melahirkan panjang bagi tenaga kerja perempuannya yakni selama 52 Minggu atau setahun lebih dan di Inggris upah yang dibayarkan mencapai 90%.²⁹

5. Serbia Negara yang pernah dilanda perang berkepanjangan ini memberikan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan selama 52 Minggu dengan upah dibayar penuh.³⁰

6. Denmark Negara kerajaan yang makmur ini memiliki tenaga kerja perempuan terbanyak kedua di Eropa. Setiap tenaga kerja perempuan yang akan melahirkan berhak mendapat cuti selama 52 Minggu dengan upah tetap dibayar penuh. Sampai anak berusia 6 Bulan tenaga kerja perempuan juga berhak menitipkan anaknya di penitipan anak tanpa dipungut biaya.³¹

7. Albania memberikan cuti melahirkan 12 Bulan atau selama setahun penuh dengan upah yang dibayar sebesar 80% di 5 Bulan pertama dan 50% di 7 Bulan berikutnya.³²

8. Di Islandia, kedua orang tua memiliki keseluruhan cuti selama 12 Bulan dengan ketentuan Ibu mendapatkan 5 Bulan dan ayah mendapatkan 5 Bulan dan sisanya terserah kedua pasangan orang tua untuk memutuskan akan membagi 2 Bulan

²⁹Koran Sindo, “10 Negara dengan Cuti Melahirkan Terpanjang di Dunia”, Tanggal Publish, September 22, 2016.

³⁰Koran Sindo, “10 Negara dengan Cuti Melahirkan Terpanjang di Dunia”, Tanggal Publish, September 22, 2016.

³¹Koran Sindo, “10 Negara dengan Cuti Melahirkan Terpanjang di Dunia”, Tanggal Publish, September 22, 2016.

³²Koran Sindo, “10 Negara dengan Cuti Melahirkan Terpanjang di Dunia”, Tanggal Publish, September 22, 2016.

yang tersisa itu. Meski demikian, kedua orang tua hanya akan mendapatkan upah sebesar 80% selama melaksanakan cuti.³³

9. Finlandia dalam Undang-Undang barunya, bahwa setiap orang tua diizinkan mengambil cuti selama 7 Bulan dan bagi orang tua tunggal pun dapat mengambil cuti lalu dikalikan dua sehingga akan mendapatkan dengan total masa cuti selama 14 Bulan.³⁴

10. Norwegia peraturan cuti hamil dan melahirkan sangat fleksibel di Norwegia dan menguntungkan bagi pasangan yang baru mempunyai anak sehingga Ibu dapat mengambil cuti selama 49 Minggu dengan menerima upah penuh atau 59 Minggu dengan hanya menerima upah sebanyak 80% sedangkan suami dapat mengambil cuti hingga 10 Minggu lamanya tergantung pada pendapatan istri.³⁵

Berdasarkan jangka waktu cuti melahirkan yang diberikan di Indonesia dengan Negara-Negara dengan berbagai macam ketentuan yang diberikan dalam pelaksanaan cuti melahirkan maka menunjukkan, bahwa pada dasarnya setelah melahirkan membutuhkan waktu istirahat cuti melahirkan lebih lama karena setelah melahirkan tenaga kerja perempuan membutuhkan waktu pasca pemulihan fisik terlebih lagi ketika proses melahirkan dilakukan melalui operasi *Caesar* maka proses penyembuhannya akan lebih lama dibandingkan dengan melahirkan secara normal.³⁶ Kemudian setelah melahirkan tidak terlepas dari proses menyusui untuk

³³Mom, "10 Negara dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan", Tanggal Publish, Juni 4, 2020.

³⁴Mom, "10 Negara dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan", Tanggal Publish, Juni 4, 2020.

³⁵Mom, "10 Negara dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan", Tanggal Publish, Juni 4, 2020.

³⁶Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Human (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3 (Desember 2016), 44.

anak yang baru dilahirkan sebagaimana yang dijelaskan dalam PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa Air Susu Ibu Eksklusif yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 Bulan tanpa menambahkan atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.³⁷

Berdasarkan PP. No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa dalam peraturan mendapatkan ASI setiap hari merupakan hak seorang bayi dan juga baik untuk perkembangan dan pertumbuhan bayi maka untuk hak cuti melahirkan sampai dengan menyusui bagi tenaga kerja perempuan agar pemerintah harus memperhatikan dan mempertimbangkan lagi mengenai ketentuan hak atas cuti melahirkan secara memadai sehingga terpenuhi antara hak tenaga kerja perempuan dan perusahaan tidak ada yang saling merugikan.

³⁷Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Pasal 1 Ayat 2.

BAB III

PERATURAN TENTANG HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Perempuan Bekerja Menurut Hukum Islam

Perempuan di dalam ajaran Islam adalah makhluk yang dimuliakan dan Islam sangat menjaga hak-hak perempuan baik itu hak untuk memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan atau berkarir. Jauh sebelum gerakan emansipasi dan gender memperjuangkan hak-hak perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan ajaran agama Islam telah memulainya terlebih dahulu.¹

Keterlibatan perempuan dalam pekerjaannya pada masa awal Islam, bahwa Islam membenarkan mereka aktif dalam berbagai aktivitas. Perempuan boleh bekerja dalam berbagai bidang di dalam ataupun di luar rumahnya, baik secara mandiri atau bersama orang lain dengan lembaga pemerintah maupun swasta, selama pekerjaan yang dilakukannya dengan cara terhormat, sopan dan dapat memelihara agamanya serta dapat pula menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan terhadap diri dan lingkungannya.²

Isteri Rasulullah Saw Khadijah ra. Merupakan seorang perempuan pebisnis bahkan harta hasil jerih payah bisnis Khadijah ra itu sangat banyak menunjang dakwah di masa awal Islam dapat dipahami, bahwa seorang isteri Nabi sekalipun punya kesempatan untuk keluar rumah mengurus bisnisnya sebagai pekerjaannya. Untuk Aisyah ra, semasa Rasulullah masih hidup,

¹Ismiyati Muhammad, "Wanita Karir dalam Pandangan Islam," *Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama* Volume 13, No. 1 (2019), 101.

²Endri Yenti, "Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender," *Jurnal Ilmiah Kajian Gender* Volume 1, No. 1 (2011), 109.

beliau sering kali ikut keluar Madinah dalam berbagai operasi peperangan dan sepeninggal Rasulullah Saw, Aisyah adalah guru dari para sahabat yang membantu memberikan penjelasan dan keterangan tentang ajaran Islam.³

Kisah mengenai dua puteri Nabi Syu'aib as yang bekerja mengembala kambing di padang rumput yang kemudiam bertemu dengan Nabi Musa as sebagaimana terdapat dalam QS. al-Qasas 28:23.

وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصَدَرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ

Terjemahnya:

Dan ketika dia sampai di sumber air negeri Madyan, dia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang memberi minum (ternaknya) dan dia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang perempuan sedang menghambat (ternaknya). Dia (Musa) berkata, “Apakah maksudmu (dengan berbuat begitu)?” kedua (perempuan) itu menjawab, “kami tidak dapat memberi minum (ternak kami) sebelum penggembala-penggembala itu memulangkan (ternaknya) sedang ayah kami adalah orang tua yang telah lanjut usia.”⁴

QS. An-Naml Ayat 20-44 juga mengapresiasi kepemimpinan karir politik seorang perempuan yang bernama Balqis selain itu masih banyak ayat-ayat yang menyatakan bahwa perempuan itu boleh bekerja. Quraish Shihab menjelaskan, bahwa meskipun tidak ada larangan bagi perempuan untuk bekerja namun hendaknya jenis pekerjaan itu tidak diharamkan dan tidak mengarah pada perbuatan haram, seperti perjalanan sehari semalam tanpa ada mahram atau bekerja di tempat yang terjadi ikhtilath (bercampur baur antara

³Endri Yenti, “Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender,” *Jurnal Ilmiah Kajian Gender*, Volume 1, No. 1 (2011), 110.

⁴Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019), 388.

perempuan dan laki-laki).⁵ Memang tidak ada dalil yang *qath'i* tentang haramnya perempuan keluar rumah namun ada beberapa norma yang harus diperhatikan perempuan dalam bekerja yaitu menggunakan pakaian yang menutup aurat, tidak berkhalwat antara laki-laki dan perempuan, tidak tabarruj atau menonjolkan perhiasan dan kecantikan, tidak melunakkan, memerdukan atau mendesahkan suara, menjaga pandangan, aman dari fitnah, pekerjaannya tidak mengorbankan kewajibannya di rumah, mendapatkan izin dari orang tua atau suaminya dan pekerjaannya sesuai dengan tabiatnya sebagai seorang perempuan.⁶

Syarat-syarat di atas bagi seorang perempuan apabila dapat memelihara dan mematuhi maka tidak ada lagi yang perlu dikhawatirkan para perempuan bisa menjadi wanita karir dan mencari nafkah untuk dirinya sendiri atau keluarganya jika memang keadaan telah mendesaknya untuk bekerja atau tidak ada hal yang mendesaknya untuk bekerja akan tetapi dalam pekerjaannya terdapat *maslahat* bagi dirinya sendiri atau untuk umat dan masyarakat, misalnya jika pekerjaannya adalah *Fardu Kifayah* seperti guru, bidan atau dokter dan profesi-profesi yang dibutuhkan oleh umat.⁷

B. Kedudukan Perempuan sebagai Ibu Menurut Hukum Islam

Sejarah tidak mengenal agama dan sistem yang memuliakan perempuan sebagai Ibu menempatkannya pada posisi tertinggi seperti Islam.

Islam telah menegaskan wasiat untuknya dan menjadikannya kelanjutan untuk

⁵Qurais Shihab, *Wawasan al-Qur'an, Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 1998), 307.

⁶Henny Safriana Nasution, "Wanita Bekerja dalam Pandangan Islam," *Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* Volume 2, No, 2 (Juli-Desember 2017), 29, 30, 31, 32 dan 33.

⁷Endri Yenti, "Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender," *Jurnal Ilmiah Kajian Gender* Volume 1, No. 1 (2011), 116.

wasiatnya bertauhid kepada Allah dan menyembah-Nya dan menjadikan berbakti kepada Ibu sebagai satu dasar keutamaan. Sebagaimana Islam menjadikan hak Ibu lebih kuat daripada hak ayah karena Ibulah telah menanggung kesusahaan saat hamil, melahirkan, menyusui dan mendidik.⁸

Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam sebuah Hadis sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ كَثِيرٍ أَخْبَرَنَا سُفْيَانُ عَنْ بَهْزِ بْنِ حَكِيمٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ أَبْرُ قَالَ أُمَّكَ ثُمَّ أُمَّكَ ثُمَّ أُمَّكَ ثُمَّ أَبَاكَ ثُمَّ الْأَقْرَبَ. (رواه أبو داود).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Katsir berkata, telah mengabarkan kepada kami Sufyan dari Bahz bin hakim dari Bapakny dari kakeknya ia berkata, “Aku bertanya, “Wahai Rasulullah, siapa yang paling aku perlakukan dengan baik?” beliau menjawab: “Ibumu, kemudian ibumu, kemudian ibumu, kemudian bapakmu, kemudian yang terdekat.” (HR. Abu Daud).⁹

Diriwayatkan oleh Abu Daud, sebuah Hadis yang menjelaskan mengenai kewajiban berbuat baik kepada Ibu. Sesungguhnya Allah Swt berwasiat 3x untuk berbuat baik kepada Ibu. Betapa tingginya kedudukan seorang Ibu di hadapan Allah Swt sehingga diwajibkan berbuat baik kepada Ibu dalam 3x wasiat dari Allah Swt.¹⁰

Seorang Ibu adalah pendidik anak-anak, perawat para putra dan putri, penjaga keturunan dan diberi tanggung jawab mengawasi anak-anaknya sebab Ibu akan menyusui anak dengan susu sebagaimana menyusuinya dengan

⁸Ali Muhammad ash-Shallabi, *Negara Islam Modern Menuju Baldatun Thayyibatun Wa Rabbun Ghafur*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2017), 356.

⁹Abu Daud Sulayman Ibn al-Asy'ats Ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*, Kitab. Adab, Bab 3, No. 5139 (Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996 M), 340.

¹⁰Abu Daud Sulayman Ibn al-Asy'ats Ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*, Kitab. Adab, Bab 3, No. 5139, (Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996 M), 340.

akidah, akhlak dan nilai-nilai. Syariat membolehkan bagi perempuan yang sedang hamil dan perempuan yang menyusui untuk buka puasa di Bulan ramadhan dan menjadikan menyusui hak anak karena ASI memiliki keunggulan berupa manfaat-manfaat fisik dan psikis bagi anak dan menyusui itu suatu kewajiban Ibu secara pengadilan dan agama. Usaha pertama Ibu dalam pendidikan dan pilar pertamanya adalah mengarah ke Rumah, khususnya perempuan sebagai seorang Ibu yang menjadi pendidik, beriman dan sadar. Selamanya dibelakang orang besar ada perempuan besar atau bapak atau dua orang tua yang besar.¹¹

C. Hak Cuti Melahirkan Menurut Hukum Islam

Hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi kepentingan seseorang.¹² Islam memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk menggunakan haknya sesuai dengan kehendak sepanjang tidak bertentangan dengan syariat. Persoalan hak dalam hukum Islam berbeda dengan hukum Nasional. Islam memandang hak sebagai aturan-aturan yang diterapkan oleh syara dan mengandung nilai moral dalam rangka memelihara kemaslahatan kehidupan manusia di Dunia dan di akhirat. Sedangkan menurut hukum Nasional hak merupakan kekuasaan yang melekat pada setiap manusia yang dapat digunakan sebebas-bebasnya tanpa memperhatikan hak dan kepentingan pihak lain.¹³

¹¹Ali Muhammad Ash-Shallabi, *Negara Islam Modern Menuju Baldatun Thayyibatun Wa Rabbun Ghafur*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautzar, 2017), 373, 374.

¹²Mas Marwan, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 30.

¹³Siti Mujibatun, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012), 57.

Hak cuti melahirkan menurut hukum Islam ditinjau berdasarkan konsep *Maqashid Syari'ah* menurut al-Syatibi. Allah Swt menurunkan *syariat* (aturan hukum) untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudaratan (*jalbul mashalih wa dar'u al-mafasid*). Aturan-aturan hukum yang Allah Swt tentukan hanyalah untuk kemaslahatan umat manusia.¹⁴ Untuk menegakkan tujuan hukum Islam al-Syatibi mengemukakan konsepnya tentang *Maqashid Syari'ah* dengan penjelasan, bahwa tujuan hukum oleh Allah Swt dan Sunnah Rasul-Nya dapat ditelusuri dalam ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Rasulullah sebagai alasan logis terhadap rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.¹⁵

Kemaslahatan yang akan diwujudkan menurut al-Syatibi berdasarkan tingkatan *Maqashid Syari'ah* salah satunya yaitu pada kebutuhan *dharuriyat* atau tingkat kebutuhan yang harus ada dan disebut sebagai kebutuhan primer. Apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mengancam keselamatan umat manusia di Dunia maupun di akhirat kelak.¹⁶

Menurut al-Syatibi ada 5 hal yang termasuk dalam kategori kebutuhan *dharuriyat* yaitu *Hifdz Ad-Din* (memelihara agama), *Hifdz An-Nafs* (memelihara jiwa), *Hifdz al'Aql* (memelihara akal), *Hifdz An-Nasb* (memelihara keturunan) dan *Hifdz al-Maal* (memelihara harta).¹⁷

¹⁴Yusuf al-Qardawi, *Pedoman Bernegara dalam Perspektif Islam*, (Jakarta Timur: Pustaka al-Kautsar, 1999), 256-260.

¹⁵Abu Ishaq al-Syatibi, *al-Muwaafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Bab 1, (Beirut: Dar al-Ma'rifah), 6.

¹⁶A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, (Bandung: Prenada Media, 2003), 397.

¹⁷Galuh Nasrullah Kartika Mr dan Hasni Noor, "Konsep Maqashid al-Syari'ah dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif al-Syatibi dan Jasser Auda)," *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* Volume 1, No. 1 (2014), 54.

Berdasarkan kebutuhan bagi tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaan hak atas cuti melahirkan dengan tujuan memelihara jiwa, akal dan keturunan dalam memelihara jiwa Ibu membutuhkan ketenangan jiwa dan pikiran dengan melakukan pemulihan fisik pasca melahirkan dilakukan untuk menghilangkan trauma pasca melahirkan dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon. Memelihara akal, bahwa seorang anak sejak kecil agar senantiasa orang tua membekali dan mengajarkan pengetahuan dan ilmu dengan akidah, akhlak dan nilai-nilai agama untuk mendapatkan wawasan yang cukup sebagai bekal Dunia dan di akhirat kelak.

Memelihara keturunan sebagai seorang perempuan terkait dengan fungsi reproduksinya salah satunya yaitu melahirkan seorang bayi dengan memberikan kasih sayang yang penuh terhadap anak yang dilahirkannya dengan memberikan perawatan terhadap bayi serta kewajiban Ibu untuk memberikan ASI kepada bayi karena ASI merupakan makanan terbaik bagi bayi yang dapat mencukupi kebutuhan energi dan zat gizi yang diperlukan oleh bayi.

Ajaran Islam lebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para tenaga kerja yang berdasarkan al-Qur'an dan hadis. al-Qur'an sebagai pedoman umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesama umatnya termasuk terhadap para tenaga kerja. Ajaran Islam mengajarkan dan mengusulkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu sehingga tidak dibenarkan apabila ada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan antara

tenaga kerja dan pengusaha saling merugikan.¹⁸ Berdasarkan hukum Islam wanita memiliki masa istirahat pada masa Rasulullah Saw bagi wanita yang sedang masa nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadis berikut:

حَدَّثَنَا نَصْرُ بْنُ عَلِيٍّ الْجَهْزَمِيُّ حَدَّثَنَا شُجَاعُ بْنُ الْوَلِيدِ عَنْ عَلِيِّ بْنِ عَبْدِ الْأَعْلَى عَنْ أَبِي سَهْلٍ عَنْ مُسَّةَ الْأَزْدِيَّةِ عَنْ أُمِّ سَلَمَةَ قَالَتْ كَانَتْ النُّفْسَاءُ عَلَيَّ عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَجِلْسِ أَرْبَعِينَ يَوْمًا وَكُنَّا نَطْلِي وَجُوهَنَا بِالْوَرَسِ مِنَ الْكَافِ. (رواه ابن ماجة).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Nashr bin Ali Al Jahdlami berkata, telah menceritakan kepada kami Syuja’ Ibnul Walid dari Ali bin Abdul A’la dari Abu Sahal dari Mussah Al Azdiah dari Ummu Salamah ia berkata: “Pada masa Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam wanita-wanita yang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari dan kami membersihkan wajah mereka dengan waras (semacam tumbuhan yang wangi) dari kotoran.” (HR. Ibnu Majah).¹⁹

Menurut HR. Ibnu Majah pada masa Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam, bahwa wanita yang nifas berdiam diri (beristirahat) selama empat puluh hari. Setelah melahirkan salah satu masa yang harus dilewati oleh kebanyakan perempuan adalah masa nifas pada fase ini juga dikatakan sebagai masa pemulihan. Nifas adalah darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari-hari sesudahnya jika keluarnya sebelum proses persalinan maka darah bukanlah disebut darah nifas

¹⁸Alan Yati, “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada),” Skripsi (Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016), 83.

¹⁹Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Thaharah Wa Sunaniha, Bab 1, No 648 (Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 213.

melainkan darah *istihadhah* yang demikian ini merupakan kesimpulan dalam madzhab Maliki.²⁰

Menurut madzhab Hambali nifas adalah darah yang keluar lantaran proses persalinan termasuk darah yang keluar 2 atau 3 hari sebelum persalinan yang disertai dengan adanya sakit ketika hendak melahirkan. Masa nifas menurut madzhab Hanafi dan Syafi'i adalah darah yang keluar sesudah proses persalinan sehingga darah yang keluar bersamaan dengan proses persalinan atau sebelumnya tidak dikategorikan darah nifas.²¹ Adapun menurut pakar medis, nifas adalah masa sesuai proses persalinan ketika rahim dan alat reproduksi perempuan bekerja secara bertahap mengalami pemulihan keadaan alamiahnya seperti keadaannya semula di saat sebelum terjadinya kehamilan.

Para fuqaha' mengaitkan nifas dengan darah dan sejumlah sekresi yang ada hubungannya dengan hukum *fiqih* dalam masalah ibadah dan *muamalah*. Sedangkan pakar medis mengaitkan nifas dengan kondisi kesehatan dan fisiologi rahim perempuan dan alat reproduksinya secara umum. Perbedaan definisi nifas antara fuqaha' dan pakar medis adalah perbedaan yang berawal dari sudut pandang dari masing-masing pihak. Perbedaan itu bukanlah berawal dari kesalahan dalam menentukan batasan-batasan, memilih *hujjah* atau memberikan definisi.²²

Lamanya masa nifas secara terus-menerus keluar dalam rentang waktu antara 3 hingga 4 Minggu namun ada juga yang berlangsung hingga 40

²⁰Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), 65.

²¹Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), 65.

²²Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), 66.

Hari. Madzhab Maliki dan Syafi'i berpendapat, bahwa lamanya masa nifas itu 60 Hari sedangkan madzhab Hanafi berpendapat, bahwa lamanya masa nifas itu 40 Hari. Menurut pendapat yang *rajih* tidak ada batasan minimal lamanya masa nifas sehingga nifas dapat terjadi dalam waktu sebentar atau lama. Selanjutnya jika darah telah berhenti dan tidak mengalir lagi maka hukum yang berlaku adalah hukum suci.²³

Tujuan tenaga kerja bekerja yaitu untuk mendapatkan apa yang disebut dengan upah sehingga dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar tenaga kerja dengan upah yang wajar agar hak-haknya terjamin dan terpenuhi sebagaimana dalam sebuah hadis berikut yang menjelaskan mengenai upah pekerja. Nabi Saw mewajibkan para pengusaha untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu tanpa dikurangi sedikit pun.²⁴

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه).

Artinya:

"Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).²⁵

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang memerintahkan bayarkanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya artinya upah *mustajir* dibayarkan secepatnya atau dengan kata lain selesai bekerja langsung

²³Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), 67.

²⁴Ammi Nur Baits, "*Hak Buruh dalam Islam*", Tanggal Publish, Oktober 3, 2019.

²⁵Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Bab 2, No. 2443 (Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 817.

menerima upahnya. Berdasarkan *Illah al-hadis* di atas Yusuf al-Qardhawi berpendapat, bahwa upah adalah hasil kerja badan tenaga kerja dan mempercepat manfaatnya sehingga hukumnya haram menunda-nunda pembayaran kerja sedangkan pengusaha sanggup melunasinya.²⁶

Upah dalam Islam berdasarkan prinsip keadilan yang melarang keras unsur-unsur penindasan seperti memperlambat atau menunda pembayaran upah terutama jika pengusaha berkemampuan untuk memenuhinya karena perbuatan penundaan merupakan kezaliman yang terlarang. Prosedur pembayaran upah boleh dibayar secara tunai atau bisa dengan tidak tunai. Apabila disepakati upah diberikan sesuai dengan tempo dengan masa Hari, Minggu atau Bulan maka harus diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah di buat oleh kedua belah pihak atau dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah sepadan).²⁷

Ketetapan ini diperkuat oleh Taqiyuddin an- Nabhani, bahwa upah kerja boleh dibayar tunai atau boleh dalam bentuk harta maupun jasa sebab yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan sebagai upah dengan syarat harus jelas dan apabila tidak jelas maka tidak sah. Tenaga kerja akan mendapatkan upah yang besaran, waktu dan pembayarannya sesuai dengan perjanjian kerja bersama atau hasil kesepakatan kedua belah pihak.²⁸

²⁶Yusuf al-Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Mutakhir: Alih Bahasa al-Hamid al-Husaini dari Fatwa Mu'ashirah*, (Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996), 232.

²⁷Armansyah Waliem, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* Volume 5, No. 2 (Desember 2017), 282.

²⁸Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perpesktif Islam: Terjemahan oleh Moh. Maghfur Wachid dari an-Nidlam al-Iqtishadi Fil Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), 89.

BAB IV
PERBANDINGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13
TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN HAK
CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN

A. Analisis Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada BAB X Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan khusus pada bagian Paragraf 3 yang membahas tentang perempuan.¹ Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel tentang hak tenaga kerja perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hak Tenaga Kerja Perempuan Bersumber pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Hak Tenaga Kerja Perempuan	Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003
	Pasal yang Mengatur
Hak tenaga kerja perempuan pada bagian waktu kerja	- Pasal 76 Ayat 2= dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil karena berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00
Hak tenaga kerja perempuan pada bagian reproduksi	- Pasal 81= hak atas cuti haid - Pasal 82 Ayat 1= hak atas cuti hamil dan melahirkan - Pasal 82 Ayat 2= hak atas cuti keguguran - Pasal 83= hak atas pemberian kesempatan menyusui jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja
Hak tenaga kerja perempuan pada bagian penyediaan fasilitas	- Penyediaan tempat khusus bagi tenaga kerja perempuan untuk menyusui atau memerah ASI sebagaimana diatur dalam Pasal 83 jika hal itu dilakukan selama waktu kerja

¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76-84.

Hak tenaga kerja perempuan pada bagian pengupahan	- Pasal 84= pelaksanaan hak cuti berhak mendapat upah penuh
Hak tenaga kerja perempuan pada bagian keselamatan dan kesehatan	- Pasal 86 Ayat 1= hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Sumber: data diolah peneliti berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan hak-hak tenaga kerja perempuan yang bersumber pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hak tenaga kerja perempuan untuk mendapatkan hak cuti melahirkan diatur dalam Pasal 82 Ayat 1, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.²

Pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya dalam hal reproduksi perempuan itu sendiri. Hak reproduksi perempuan meliputi hak tenaga kerja perempuan atas cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran serta hak atas pemberian kesempatan menyusui.³

Pengusaha yang akan mengantar dan memberikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh menyimpang dari ketentuan Undang-Undang yang sudah menjadi hak tenaga kerja perempuan. Apabila terdapat peraturan yang menyimpang dapat dikatakan sebagai batal demi hukum. Karena secara umum,

²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

³Rumadi dan Wiwit Rizka Fathurahman, *Perempuan dalam Relasi Agama dan Negara*, (Jakarta: Komnas Perempuan, 2010), 124-125.

syarat sahnya pengaturan atau perjanjian tidak boleh melanggar ketentuan Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.⁴

Ketentuan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa perkiraan istirahat 1,5 Bulan sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Apabila dokter atau bidan menganjurkan tenaga kerja perempuan yang mengalami kondisi yang meminta beristirahat lebih lama demi keselamatan dan kesehatan Ibu dan anak, maka perusahaan dapat memberikan cuti lebih lama dari ketentuan Undang-Undang. Berdasarkan peraturan yang telah tercantum di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 84 tenaga kerja perempuan tidak perlu mengkhawatirkan tentang upah yang tidak dibayar pada pelaksanaan cuti karena dalam pelaksanaan cuti berhak mendapat upah penuh.⁵

Pemberiaan ASI untuk bayi tidak terlepas dari proses setelah melahirkan. Hak menyusui atau memerah ASI dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja perempuan yang masih menyusui anaknya diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja,⁶ sehingga diperlukan ruangan khusus setiap tempat kerja untuk menyediakan tempat yang nyaman untuk menyusui atau memerah ASI. Tenaga kerja perempuan yang ingin menyusui secara langsung

⁴Adi Condro Bawono, "*Penerapan Aturan Mengenai Hak Cuti Melahirkan*", Tanggal Publish, Desember 8, 2011.

⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 84.

⁶Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 83.

diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang jarak antara rumah dengan lokasi tempat kerjanya dekat.

Khusus untuk tenaga kerja perempuan perlindungan terhadap fungsi reproduksi merupakan salah satu bentuk perlindungan terkait dengan waktu kerja dan keselamatan serta kesehatan baik untuk kandungan maupun untuk dirinya sendiri dalam bekerja.⁷ Hak-hak tenaga kerja perempuan di atas diharapkan pemerintah memperhatikannya dan juga para pengusaha agar mampu memfasilitasi secara memadai hak-hak tenaga kerja perempuan untuk tetap memiliki pekerjaan namun dengan tidak meninggalkan kodratnya sebagai seorang Ibu untuk anaknya.

Pihak-pihak yang mengabaikan hak-hak tenaga karena kesengajaan dan kelalaiannya maka dapat dikatakan sebagai pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia) dan bagi perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak dari tenaga kerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.⁸

Perspektif hukum Islam terhadap pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan HR. Ibnu Majah, bahwa pada masa Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam wanita yang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari.⁹ Nifas adalah masa yang dilewati setelah melahirkan yang ditandai dengan darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari-hari sesudah melahirkan. Fase nifas ini juga

⁷Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 Ayat 2 dan Pasal 86 Ayat 1.

⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 Ayat 4.

⁹Abdullah Muhammad bin Yazid Alqaswani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Thaharah Wa Sunaniha, Bab 1, No. 648 (Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 213.

dikatakan sebagai masa pemulihan. Artinya selama empat puluh hari perempuan diberikan waktu beristirahat pasca melahirkan. Berdasarkan ketentuan masa cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 jika dikaitkan dengan jangka waktu yang diberikan 1,5 Bulan sebelum dan sesudah melahirkan dan secara keseluruhan diberikan selama 3 Bulan maka sudah melebihi waktu nifas artinya sudah sesuai dan pada pelaksanaan cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan itu diperbolehkan jika sesuai dengan ketentuan dan syarat yang diatur baik dalam Undang-Undang maupun Hukum Islam.

Ketentuan mengenai upah berdasarkan Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.¹⁰ Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Pemberian upah harus diberikan secara sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 84 dan hukum Islam keduanya mengatur tentang hak atas upah dibayar penuh atau secara sesuai.

B. Penyelesaian Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Apabila tidak Diberikan sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam

1. Penyelesaian Hak Cuti Melahirkan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Mengenai ketentuan pelaksanaan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan apabila terjadi suatu permasalahan dalam isi perjanjian yang telah

¹⁰Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Bab 2, No. 2443, (Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), 817.

disepakati kedua belah pihak pengusaha dan pekerja maka upaya yang ditempuh dengan cara menyelesaikannya dengan jalan musyawarah untuk mufakat. Musyawarah merupakan langkah awal yang tepat untuk memecahkan masalah dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu antara pengusaha dengan pekerja yang bermasalah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan dengan cara damai. Apabila dengan musyawarah tidak ditemui mufakat maka akan ditempuh melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹¹

Pelaksanaan hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan.¹² Pelaksanaan hubungan industrial pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan apresiasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.¹³ Berdasarkan hubungan industrial prosedur penyelesaian perselisihan dilaksanakan melalui sarana:

a. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, susunan keanggotaan

¹¹Rima Nina Sondari, "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Melaksanakan Hak Atas Cuti Hamil di UMKM Ulam Sari Kota Tegal*," Skripsi (Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, 2020), 55 dan 56.

¹²Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 102 Ayat 1.

¹³Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 102 Ayat 2.

lembaga kerja sama bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang ditunjuk oleh pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit diatur dengan keputusan Menteri.¹⁴

Perselisihan hubungan industrial ini wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian dengan cara bipartit merupakan yang terbaik karena kedua belah pihak dapat langsung berbicara dan memperoleh kepuasan tersendiri karena tidak ada campur tangan pihak ketiga selain itu penyelesaian bipartit ini dapat menekan biaya dan menghemat waktu.¹⁵

b. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari lembaga kerja sama tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota dan lembaga kerja sama tripartit Sektoral Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota yang keanggotannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja. Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit diatur

¹⁴Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 106 Ayat 2, 3 dan 4.

¹⁵Rima Nina Sondari, "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Melaksanakan Hak Atas Cuti Hamil di UMKM Ulam Sari Kota Tegal*," Skripsi (Tegal: Universitas Pancasakti Tegal, 2020), 56.

dengan Peraturan Pemerintah.¹⁶ Perundingan tripartit dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga.

Menurut hukum ketenagakerjaan Bipartit dan Tripartit keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja dalam perundingan bipartit diselesaikan paling lama 30 Hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 Hari dan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Selanjutnya setelah perundingan dinyatakan gagal, maka langkah selanjutnya dilakukan perundingan tripartit dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan masalah dengan ketentuan salah satu atau kedua belah pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁷

Ketentuan pidana dan sanksi administratif sebagai upaya penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan salah satunya bagi pengusaha yang mengabaikan hak cuti melahirkan yang disebutkan dalam Pasal 82 Ayat 1, misalnya memberikan istirahat kerja kurang dari 3 Bulan maka berdasarkan Pasal 185 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 Tahun dan paling lama 4 Tahun atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp.

¹⁶Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 107 Ayat 1, 2, 3 dan 4.

¹⁷Solidaritas.net, “Memahami Bipartit dan Tripartit Menurut Hukum Ketenagakerjaan”, Tanggal Publish, April 10, 2017.

400.000.000,00.¹⁸ Tindak pidana yang dimaksud merupakan tindak pidana kejahatan.

Sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya berupa sanksi teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin. Ketentuan mengenai sanksi administratif ini diatur oleh Menteri.¹⁹

2. Penyelesaian Hak Cuti Melahirkan Perspektif Hukum Islam

Ajaran Islam lebih mengutamakan musyawarah jika ada kecurangan, kesalahan atau perbedaan pendapat. Konteks memusyawarahkan persoalan-persoalan masyarakat praktek yang dilakukan Rasulullah Saw cukup beragam yaitu beliau memilih orang yang dianggap cakap untuk bidang yang dimusyawarahkan dan juga melibatkan pemuka-pemuka masyarakat bahkan memberikan pertanyaan kepada semua yang terlibat di dalam masalah yang di hadapi.²⁰ Seperti dalam penyelesaian masalah terhadap ketentuan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan maka upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan musyawarah sebagaimana di dalam QS. Ali-Imran 3:159 sebagai berikut:

¹⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185.

¹⁹Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 190.

²⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, (Ciputat: Lentera Hati, 2000), 479.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهٗمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
تَحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿٥٩﴾

Terjemahnya:

Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakkal.²¹

Menurut Quraish Shihab dari segi redaksi ayat di atas berisi pesan untuk Nabi Muhammad Saw agar memusyawarahkan persoalan-persoalan dengan para sahabat atau anggota masyarakat. Walaupun demikian, ayat ini berlaku secara universal artinya untuk seluruh umat Islam khususnya pemimpin agar selalu menyelesaikan urusan dengan jalan musyawarah (*syura*) yang merupakan salah satu pilar dari demokrasi.²²

QS. Ali-Imran dijelaskan ada tiga sifat dan sikap secara berurutan disebut dan diperintahkan kepada Nabi Muhammad Saw untuk beliau laksanakan sebelum bermusyawarah. Pertama, adalah berlaku lemah lembut, tidak kasar dan tidak berhati keras. Seorang yang melakukan musyawarah apalagi yang dalam posisi sebagai pemimpin yang pertama harus dihindari ialah tutur kata yang kasar serta sikap keras kepala karena jika tidak mitra musyawarah akan bertebaran pergi. Kedua, memberi maaf dan membuka lembaran baru, maaf secara *harfiah*

²¹Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019), 71.

²²M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudu'i Atas berbagai persoalan Umat*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 1996), 619.

berarti menghapus sedangkan memaafkan adalah menghapus bekas luka hati akibat perlakuan pihak-pihak yang dinilai tidak wajar ini perlu karena tiada musyawarah tanpa pihak lain sedangkan kecerahan pikiran hanya hadir bersamaan dengan sinarnya kekeruhan hati.²³

Penyelesaian permasalahan antara pengusaha dan pekerja dilakukan dengan musyawarah dengan cara damai dan saling memaafkan kemudian memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah terjadi agar mendapatkan kedamaian antara kedua belah pihak dan terhindar dari perselisihan yang dapat mengakibatkan kerusakan.



²³M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Volume 1 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 312.

BAB V PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

A. Kesimpulan

1. Ketentuan masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 mengatur masa cuti melahirkan secara terpisah dengan jangka waktu yang sama yaitu 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan dan sesudah melahirkan dan jika digabungkan jangka waktu keseluruhan antara masa istirahat sebelum dan sesudah melahirkan yaitu selama 3 Bulan. Mekanisme pengambilan cuti sebelum dan sesudah melahirkan dilakukan dengan hasil kesepakatan antara tenaga kerja perempuan dengan pengusaha melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Hak cuti sebelum dan sesudah melahirkan diberikan kepada tenaga kerja perempuan terhitung sejak mulai mengajukan izin atau surat permohonan cuti hamil dan cuti melahirkan. Pelaksanaan hak atas cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan berdasarkan Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berhak mendapat upah penuh. Syarat dan cara pengajuan cuti disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku pada setiap perusahaan.
2. Hak tenaga kerja perempuan pada pelaksanaan cuti melahirkan perspektif hukum Islam berdasarkan HR. Ibnu Majah dijelaskan bahwa perempuan memiliki masa nifas yang lamanya selama empat puluh hari. Fase ini dapat dikatakan sebagai masa pemulihan artinya selama empat puluh hari perempuan diberikan waktu beristirahat pasca melahirkan.

3. Perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam terhadap pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait masa cuti melahirkan yang diberikan dengan jangka waktu 1,5 Bulan sebelum dan sesudah melahirkan dan jika digabungkan secara keseluruhan terhitung selama 3 Bulan sedangkan dalam hukum Islam diatur bahwa setelah melahirkan salah satu masa yang dilewati oleh perempuan adalah masa nifas. Berdasarkan HR. Ibnu Majah dijelaskan masa nifas yang lamanya selama empat puluh hari. Pelaksanaan cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan itu diperbolehkan jika sesuai dengan ketentuan dan syarat baik yang diatur dalam Undang-Undang maupun hukum Islam. Mengenai ketentuan upah dalam pelaksanaan hak atas cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan berdasarkan Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam dalam HR. Ibnu Majah keduanya mengatur tentang hak atas upah dibayar penuh atau secara sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah sepadan). Adapun Penyelesaian hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam yaitu keduanya menyelesaikannya dengan jalan musyawarah tetapi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 apabila dengan musyawarah tidak ditemui mufakat maka akan ditempuh melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang dilaksanakan melalui sarana lembaga kerja sama Bipartit dan lembaga kerja sama Tripartit serta pemberian sanksi pidana dan sanksi administratif sebagai upaya penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas implikasi dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Seorang perempuan mempunyai peran dan kedudukannya baik sebagai isteri, Ibu, pekerja maupun sebagai anggota masyarakat. Perempuan sebagai isteri dan Ibu bagi anak-anaknya tugasnya melayani suami dan melahirkan, merawat dan memelihara anak selain itu pekerjaan di luar rumah sebagai pekerja mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki selain itu perempuan menjadi Ibu rumah tangga kemudian sebagai pekerja juga memiliki peran di lingkungan masyarakatnya tujuannya agar diakui keberadaannya sebagai anggota masyarakat tempat tinggalnya.

Perempuan dalam pekerjaannya memiliki hak khusus yang memang hanya dimiliki oleh tenaga kerja perempuan mengenai fungsi reproduksinya salah satunya cuti karena melahirkan dalam ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 agar pemerintah dan juga para pihak perusahaan untuk memperhatikan dan memahami isi ketentuannya sehingga tercapai antara hak tenaga kerja perempuan dan perusahaan seimbang dengan memperhatikan peraturan yang berlaku dan tidak ada yang saling merugikan.

Perempuan bekerja menurut hukum Islam tidak melarang jika memenuhi syarat-syarat dan tidak mengandung hal-hal yang dilarang oleh syariat. Islam pun memuliakan perempuan sebagai Ibu artinya, bahwa dalam Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja dengan syarat tidak menghalangi perannya sebagai Ibu.

C. Saran

1. Diharapkan agar pengusaha yang akan mengatur dan memberikan cuti sebelum dan sesudah melahirkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh menyimpang dari ketentuan Undang-Undang yang sudah menjadi hak bagi tenaga kerja perempuan.
2. Tenaga kerja perempuan harus mempertimbangkan terlebih dahulu aspek kemaslahatan dan kemudharatan dalam melakukan pekerjaannya sebab Islam tidak melarang perempuan bekerja dengan syarat tetap memperhatikan perannya sebagai Ibu sehingga tanggung jawab yang dibebankannya tidak terabaikan.
3. Diharapkan kepada pengusaha atau perusahaan untuk lebih memahami isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 khususnya tentang hak-hak tenaga kerja perempuan dalam hal fungsi reproduksinya salah satunya yaitu cuti karena melahirkan untuk memberikan kemudahan bagi tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaan haknya dan mampu memfasilitasi secara memadai hak-haknya khususnya menyediakan tempat yang khusus untuk menyusui atau memerah ASI jika tenaga kerja perempuan sudah mulai masuk kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Addamasyqiy, Abil Fida Isma'il bin Katsir. *Tafsir al-Qur'anul Adhim Ibnu Katsir*. Bab 3. Singapura: Kutanahazu Pinag,tt.
- Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*. Kitab. Adab. Bab 3. No. 5139. Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996.
- Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*. Kitab. Thaharah Wa Sunaniha. Bab 1. No 648. Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981.
- Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*. Kitab. Muqaddimah. Bab 2. No. 2443. Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M.
- Agustinova, Danu Eko. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Calpulis, 2015.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenada Media Group, 2019.
- Al-khasyt, Muhammad Utsman. *Fikih Wanita Empat Madzhab*. Bandung: Ahsan Publishing, 2010.
- An-Nabhani, Taqyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam: Terjemahan oleh Moh. Maghfur Wachid dari an-Nidlam al-Iqtishadi Fil Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 2002.
- Djazuli, A. *Fiqh Siyasah*. Bandung: Prenada Media, 2003.
- Fuad, Anis dan Kandung Sapto Nugroho. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- HM, Sahid. *Legislasi Hukum Islam di Indonesia Studi Formalisasi Syariat Islam*. Surabaya: Pustaka Idea, 2016.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Ismaya, Samun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media, 2018.
- Jaya, Febri. *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*. Yogyakarta: Suluh Media, 2019.
- Kementerian Agama RI. *al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prena Media Grup, 2007.
- Marwan, Mas. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mujibatun, Siti. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012.

- Narindra, Agista Rizky. *Peran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terkait Hak Tenaga Kerja Perempuan*. Surakarta: Ppkn Fkip Uns, 2018.
- Oktaviany, Priliana. *Berbagai Macam Cuti Beserta Aturannya*. Jakarta: PT. Kwardran Lima Indonesia, 2020.
- Qardawi, Yusuf al. *Pedoman Bernegara dalam Perspektif Islam*. Jakarta Timur: Pustaka al-Kautsar, 1999.
- Qardhawi, Yusuf. *Fatwa-Fatwa Mutakhir: Alih Bahasa al-Hamid al-Husaini dari Fatwa Mu' Ashirah*. Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996.
- Rumadi dan Wiwit Rizka Fathurahman. *Perempuan dalam Relasi Agama dan Negara*. Jakarta: Komnas Perempuan, 2010.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Shihab, Quraish. *Wawasan al-Qur'an, Tafsir Maudhu'i Atas Berbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan, 1998.
- Syatibi, al Abu Ishaq. *Al-Muwaafaqat fi Ushul al-Syari'ah*. Bab 1. Beirut: Dar al-Ma'rifah
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Savitri, Niken. *HAM Perempuan Kritik Teori dan Hukum Feminis terhadap KUHP*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Shallabi, Ali Muhammad Ash. *Negara Islam Modern Menuju Baldatun Thayyibatun Wa Rabbun Ghafur*. Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2017.
- Widi, Restu Kartiko. *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

Jurnal

- Ardianto, Melisa Kurniawan. "Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung Jakarta Utara Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Wanita di Wilayah KBN Cakung Jakarta Utara)." *Jurnal Hukum Adigama* Volume 1, No. 1 (2018).
- Muhammad, Ismiyati. "Wanita Karir dalam Pandangan Islam." *Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama* Volume 13, No. 1 (2019).
- Mr. Galuh Nasrullah Kartika dan Hasni Noor. "Konsep Maqashid al-Syari'ah dalam Menentukan Hukum Islam (Perspektif al-Syatibi dan Jasser Auda)." *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* Volume 1, No. 1 (2014).
- Nurdin, Fauziah. "Pandangan al-Qur'an dan Hadis terhadap Etos Kerja." *Jurnal Ilmiah al-Mu'ashirah* Volume 17, No. 1 (Januari 2020).
- Nurani. "Implementasi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Reproduksi Perempuan Perspektif Hukum Islam." *Jurnal Kajian Syariah dan Masyarakat* Volume 19, No. 2 (Desember 2019).
- Nasution, Henny Safriana. "Wanita Bekerja dalam pandangan Islam." *Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* Volume 2, No. 2 (Juli-Desember 2017).
- Sukmadewi, Yudhitiya Dyah, "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3 (Desember, 2016).
- Windayani, Tisa. "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi Atas ASI Eksklusif." *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, No. 1 (2016).
- Waliam, Armansyah. "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam." *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* Volume 5, No. 2 (Desember 2017).
- Yenti, Endri. "Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender." *Jurnal Ilmiah Kajian Gender* Volume 1, No. 1 (2011).
- Yulivioana, Reni. "Work Family Conflict dan Stress Kerja Perempuan Bekerja." *Jurnal Ipteks Terapan* Volume 8, No. 4 (2015).
- Yuniati, Musniasih. "Profil Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Umur, Tingkat Pendidikan, Sektor Formal, Informal di Provinsi NTB Tahun 2016-2018 Beserta Analisis Ekonominya." *Jurnal Bina Ilmiah* Volume 13, No. 12 (Juli 2019).

Skripsi

- Budiyono, Teguh. "*Perspektif Hukum Islam terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung).*" Skripsi. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.
- Salam, Sabang Joeni. "*Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Wanita di CV. Tasina Garment Kabupaten Bandung Dhubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*" Skripsi. Pasundan: Universitas Pasundan, 2019.
- Sondari, Rima Nina. "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Melaksanakan Hak Atas Cuti Hamil di Umkm Ulam sari Kota Tegal.*" Skripsi. Tegal: Universitas Pancaksakti Tegal, 2020.
- Yanthi, Syahri Arma. "*Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah.*" Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021.
- Yati, Alan. "*Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada).*" Skripsi. Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.

Website

- Anwar. "*Pengertian Data, Sumber Data dan Pengertian Skala Pengukuran Data.*" Tanggal Publish. Maret 06, 2017.
- Bawono, Adi Condro. "*Penerapan Aturan Mengenai Hak Cuti Melahirkan.*" Tanggal Publish. Desember 8, 2011.
- Baits, Ammi Nur. "*Hak Buruh dalam Islam.*" Tanggal Publish. Oktober 3, 2019.
- Dea. "*Pengertian Melahirkan.*" Tanggal Publish. Juli 22, 2016.
- Dhea, Fina. "*Kutipan Langsung dan Tidak Langsung.*" Tanggal Publish. Mei 17, 2020.
- E.Aulia Annaisabiru. "*Pelaksanaan Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja.*" Tanggal Publish. April 23, 2018.
- Hayati, Rina. "*Pengertian Pendekatan Penelitian, Jenis dan Contohnya.*" Tanggal Publish. Juni 21, 2019.
- Hayati, Rina. "*Pengertian Teknik Analisis Data, Jenis dan Cara Menulisnya.*" Tanggal Publish. Juli 4, 2019.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonsia (KBBI) Daring*, 2016.

Kompas, Com. "*Mengenal Ketentuan Cuti Melahirkan dan Keguguran bagi karyawan wanita.*" Tanggal Publish. Oktober 5. 2020.

Kumparan, MOM. "*10 Negara dengan Kebijakan Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan.*" Tanggal Publish. Juni 4. 2020.

Koran, Sindo. "*10 Negara dengan Cuti Melahirkan Terpanjang di Dunia.*" Tanggal Publish. September 22. 2016.

Rommalla, Syiti. "*Undang-Undang terkait Hak Cuti Melahirkan Karyawan.*" Tanggal Publish. Desember 24. 2019.

Rommalla, Syiti. "*Hak Cuti Melahirkan Karyawan.*" Tanggal Publish. Mei. 31. 2021.

Solidaritas, Net. "*Memahami Bipartit dan Tripartit Menurut Hukum Ketenagakerjaan.*" Tanggal Publish. April 10. 2017.

Vandrask. "*Kutipan Langsung dan Tidak Langsung: Pengertian Jenis dan Contoh.*" Tanggal Publish. Maret 29. 2021.



LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP



Ega, lahir di Laba pada tanggal 15 April 1999. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Paisal dan ibu Ecce Marifah. Saat ini, peneliti bertempat tinggal di Desa Laba, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara. Pendidikan dasar peneliti diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 094 Laba, Luwu Utara. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Masamba, Kabupaten Luwu Utara hingga tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Masamba. Pada saat menempuh pendidikan di SMA peneliti aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler Palang Merah Remaja (PMR). Setelah lulus di SMA di tahun 2017, peneliti melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person: ega_mhs17@iainpalopo.ac.id



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 58 TAHUN 2020
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2020

ATAS 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 munaqasyah bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
 - b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah 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.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- KESATU** : Mengangkat mereka yang tersebut namanya 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 Munaqasyah 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 IAIN Palopo Tahun Anggaran 2020;
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah 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 : 15 September 2020



LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
NOMOR : 58 TAHUN 2020
TANGGAL : 15 SEPTEMBER 2020
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Ega
NIM : 17 0302 0082
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Tata Negara
- II. Judul Skripsi : Keadilan Hukum dalam Peraturan Masa Cuti Melahirkan Bagi
Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang
Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.
- III. Tim Dosen Penguji :
1. Ketua Sidang : Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
 2. Sekretaris Sidang : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
 3. Penguji I : Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd.
 4. Penguji II : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
 5. Pembimbing I / Penguji : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
 6. Pembimbing II / Penguji : Sabaruddin, S.HI., M.H.

Palopo, 15 September 2020



MUSTAMING

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama proposal penelitian skripsi berjudul: Keadilan Hukum dalam Peraturan Masa Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Yang ditulis oleh:

Nama : Ega

Nim : 17 0302 0082

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Tata Negara

Menyatakan bahwa proposal 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



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
Tanggal:

Pembimbing II



Sabaruddin, S.H.L., M.H.
Tanggal:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA

Jl. Agatis, Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website:www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Jum'at tanggal 16 Oktober tahun 2020 telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Ega
NIM : 17 0302 0082
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Proposal : Keadilan Hukum dalam Peraturan Masa Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
(Pembimbing I)
2. Nama : Sabaruddin, S.HI., M.H.
(Pembimbing II)

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.

Palopo, 16 Oktober 2020

Pembimbing I,


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

Pembimbing II,


Sabaruddin, S.HI., M.H.
NIP 19800515 200604 1 005

Mengetahui:
Ketua Prodi HTN,


Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
NIP. 19820124 200901 2 006

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

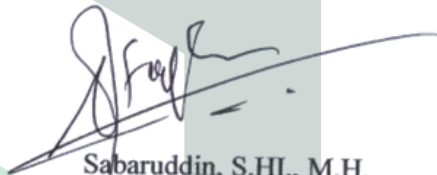
Proposal penelitian skripsi berjudul Keadilan Hukum dalam Peraturan Masa Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam yang diajukan oleh Ega Nim 17 0302 0082, telah diseminarkan pada hari Jum'at, 16 Oktober 2020 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
Tanggal:

Pembimbing II



Sabaruddin, S.HI., M.H.
Tanggal:

Mengetahui:

a.n. Dekan Fakultas Syariah



Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
NIP. 19680507 199903 1 004

Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
NIP. 19820124 200901 2 006

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam. Yang ditulis oleh:

Nama : Ega

Nim : 17 0302 0082

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Tata Negara

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

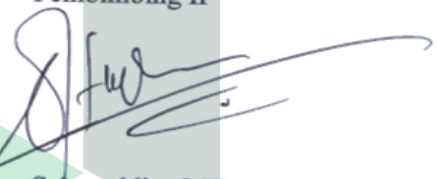
Pembimbing I



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.

Tanggal:

Pembimbing II



Sabaruddin, S.HI., M.H.

Tanggal:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA

Jl. Agatis, Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website:www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal 03 Juni 2021 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Ega
NIM : 17 0302 0082
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd.

Penguji II : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.

Pembimbing I : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.

Pembimbing II : Sabaruddin, S.HI., M.H.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Juni 2021
Ketua Program Studi,

Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
NIP. 19820124 200901 2 006

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag
Sabaruddin, S.HI., M.H

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Ega

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

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

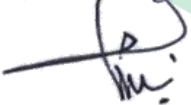
Nama : Ega
NIM : 17 0302 0082
Program Studi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja
Perempuan Berdasarkan Undang-Undang
dan Hukum Islam

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

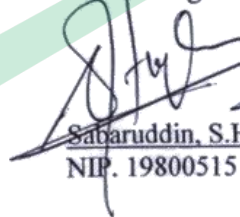
Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Sabaruddin, S.HI., M.H
NIP. 19800515 200604 1 005

Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.pd
Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Ega

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah Skripsi mahasiswa di bawah ini:

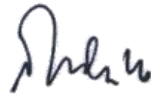
Nama	: Ega
NIM	: 17 0302 0082
Program Studi	: Hukum Tata Negara
Judul Skripsi	: Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Dan Hukum Islam

Maka naskah Skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Penguji I



Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., MPd
NIP. 19720502 200112 2 002

Penguji II



Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP. 19701231 200901 1 049

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam yang ditulis oleh Ega Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0302 0082, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis, tanggal 03 Juni 2021, bertepatan dengan 22 Syawal 1442 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *Munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI ()
Ketua Sidang tanggal:
2. Dr. Helmi Kamal, M.HI ()
Sekretaris Sidang tanggal:
3. Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd ()
Penguji I tanggal:
4. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag ()
Penguji II tanggal:
5. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag ()
Pembimbing I tanggal:
6. Sabaruddin, S. HI., M.H ()
Pembimbing II tanggal:



IAIN PALOPO

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

Jl. Agatis, Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp 0471-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id-Website:www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal 23 September 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Ega
NIM : 17 0302 0082
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd. (.....)

Penguji II : Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag. (.....)

Pembimbing I : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. (.....)

Pembimbing II : Sabaruddin, S.HI., M.H. (.....)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 23 September 2021
Ketua Program Studi,


Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
NIP. 19820124 200901 2 006

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

NOTA DINAS

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Ega
Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah naskah Skripsi sebagai berikut:

Nama : Ega

NIM : 17 0302 0082

Program Studi : Hukum Tata Negara

Judul Skripsi : Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja
Perempuan Berdasarkan Undang-Undang
dan Hukum Islam

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 IAIN 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. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI

()

Tanggal:

2. Nirwana Halide, S.HI., M.H

()

Tanggal:

HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG DAN HUKUM ISLAM

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

5%

2

www.researchgate.net

Internet Source

3%

3

core.ac.uk

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

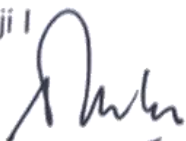
PENILAIAN UJIAN MUNAQASYAH

Nama : Ega
 NIM : 17 0302 0082
 Fakultas : Syariah
 Prodi : Hukum Tata Negara
 Hari/Tgl Ujian : Kamis / 23 September 2021
 Judul Skripsi : Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam.

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI
A. NILAI TULISAN		
1	Pemilihan dan Perumusan Masalah Serta Relevansi Kerangka Teoritik dan Hipotesis (kalau ada) dengan Permasalahan	
2	Ketepatan Aspek Metodologi	
3	Kualitas Sumber Data dan Bahan Hukum	
4	Kemampuan Menganalisis dan Menjelaskan	
5	Kedalaman pembahasan dan ketepatan serta kecermatan pengambilan kesimpulan dan saran	
6	Tata tulisan	
Jumlah Nilai A:		95
B. NILAI LISAN		
1	Kemampuan mengemukakan dan menguraikan pemikiran/pendapat	
2	Ketepatan dan relevansi jawaban	
3	Penguasaan Materi skripsi	
4	Penampilan (sikap, emosi dan kesopanan)	
Jumlah Nilai B:		95

Palopo, 23 September 2021

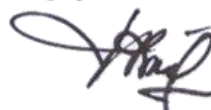
Penguji I



Dr. Hj. A. Sukmawati Assaad, S.Ag., M.Pd.
 NIP 19720502 200112 2 002

Catatan: Nilai Maksimal 100

Penguji II



Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.
 NIP 19701231 200901 1 049