

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN CUTI HAID  
DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH  
(PT. ASERA TIRTA POSIDONIA)**

*Skripsi*

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



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2020**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN CUTI HAID  
DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH  
(PT. ASERA TIRTA POSIDONIA)**

*Skripsi*

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



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2020**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah* (PT. Asera Tirta Posidonia) yang ditulis oleh Nurhalisa Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0303 0067, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari *Senin, 15 juni 2020* bertepatan dengan *23 syawal 1441 Hijriyah* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Pengaji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 22 Juni 2020

### TIM PENGUJI

- |                                       |                   |         |
|---------------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI         | Ketua sidang      | (.....) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI              | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI     | Pengaji I         | (.....) |
| 4. Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI | Pengaji II        | (.....) |
| 5. Dr. Helmi Kamal, M.HI              | Pembimbing I      | (.....) |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H     | Pembimbing II     | (.....) |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Syariah



Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

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

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhalisa  
NIM : 16.0303.0067  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar 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 didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 28 Februari 2020

embuat pernyataan

NURHALISA  
NIM. 16.0303.0067

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَئْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى الْهَادِيِّ وَصَاحِبِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt., yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw., kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah”.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana hukum dalam bidang hukum ekonomi syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Ihlas dan Ibu Hamdayani, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudaraku yang selama ini membantu mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt., mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

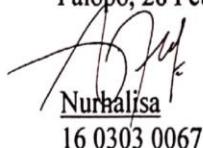
1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H, Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M, dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A IAIN Palopo.
2. Dr. Mustaming S.Ag., M.HI selaku Dekan Fakultas Syariah beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Syariah.
3. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

4. Dr. Helmi Kamal, M.HI dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI dan Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Nurul Adliyah, S.H., MH selaku dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan berserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Pimpinan PT. Asera Tirta Posidonia beserta karyawan lainnya yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian ini.
10. Narasumber selaku Staf Divisi Pembelian dan tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
11. Teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 kelas A dan B, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada semua sahabat dan sahabatwati di Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) yang selalu memberi dukungan penuh dalam penyelesaian studi.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.,

Amin.

Palopo, 28 Februari 2020



Nurhalisa  
16 0303 0067

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

#### 1. Konsonan

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\a	s\	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\al	Ż	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es dengan titik di bawah
ض	d}ad	đ	de dengan titik di bawah
ط	t}a	t}	te dengan titik di bawah
ظ	z}a	ż	zet dengan titik di bawah
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	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:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
ؤ	<i>Dhammah</i>	U	U

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
إ	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*  
هَوْلَاءُ : *hawla*

BUKAN  
BUKAN  
kayfa  
hawla

## 3. *Maddah*

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أَوْ	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يَوْ	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di atas
دَوْ	<i>Dhammah dan ya</i>	ū	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garus lengkung seperti huruf v yang terbalik, sehingga menjadi *â*, *î*, *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*  
رَمَى : *ramâ*  
يَمُوْتُ : *yamûtu*

## 4. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauðah al-atfâl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madânah al-fâdilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

#### 5. *Syaddah (tasydid)*

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

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbâna</i>
نَجِيْنَا	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-hajj</i>
نُعْمَ	: <i>nu'imâ</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سَيّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلَيْ	: 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَبِيْ	: 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'Araby)

#### 6. Penulisan *Alif Lam*

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (alif lam *ma'rifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ	:	<i>al-syamsu</i>	(bukan: <i>asy-syamsu</i> )
الرَّزْلَةُ	:	<i>al-zalzalah</i>	(bukan: <i>az-zalzalah</i> )
الْفَسْلَةُ	:	<i>al-falsalah</i>	
الْبِلَادُ	:	<i>al-bilādū</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.

Contohnya:

تَأْمِرُونَ	:	<i>ta ’murūna</i>	
النَّوْءُ	:	<i>al-nau ’</i>	
شَيْءٌ	:	<i>syai ’un</i>	
أُمْرُتُ	:	<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 pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*  
*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

### 9. *Lafz aljalâlah* (الله)

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

دِيْنُ اللهِ *dînullah* باللهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fî rahmatillâh*

## 10. *Huruf Kapital*

Walau sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapitan berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, 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.

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subh}a>nahu> wa ta'a>la>
saw.	= s}allalla>hu 'alaihi wa sallam
as	= 'alaihi al-sala>m
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi

- 1 = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)  
W = Wafat  
QS.../...:4 = QS al-Baqarah/2:4 atau QS Al-'Imran/3:4  
HR = Hadis Riwayat



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR AYAT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR HADIS .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	8
B. Deskripsi Teori .....	10
1. Teori Perlindungan Hukum .....	10
2. Teori Perjanjian Kerja .....	11
3. Pengertian Tenaga Kerja .....	12
4. Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam .....	14
5. Perempuan Bekerja Menurut Islam .....	15
6. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan .....	18
7. Cuti Haid dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam .....	19
8. Hak Cuti Haid Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam .....	22
9. Akad dalam Hukum Islam .....	24
C. Kerangka Pikir .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	28
B. Fokus Penelitian .....	28
C. Definisi Istilah .....	29

D. Lokasi Penelitian .....	30
E. Sumber Data .....	30
F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	31
H. Analisis Data .....	32
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum PT. Asera Tirta Posidonia .....	35
B. Pelaksanaan Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia .....	41
C. Perlindungan Hukum Atas Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Asera Tirta Posidonia Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah .....	50
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Simpulan .....	60
B. Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Surat Keterangan Permohonan Judul Skripsi
- Lampiran 3 SK Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji
- Lampiran 4 Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 5 Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan
- Lampiran 7 Halaman Persetujuan Pembimbing Seminar Hasil Penelitian
- Lampiran 8 Berita Acara Seminar Hasil Penelitian
- Lampiran 9 Catatan Koreksi Seminar Hasil Penelitian
- Lampiran 10 Halaman Persetujuan Pembimbing Ujian Munaqasyah
- Lampiran 11 Nota Dinas Pembimbing Ujian Munaqasyah
- Lampiran 12 Halaman Persetujuan Penguji Ujian Munaqasyah
- Lampiran 13 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 14 Dokumentasi

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Hujurat/49:13 .....	4
Kutipan Ayat 2 QS. Al-Taubah/9:105 .....	13
Kutipan Ayat 3 QS. An-Nisā' /4:32 .....	16
Kutipan Ayat 4 QS. Al-Baqarah/2:222 .....	21
Kutipan Ayat 5 QS. An-Nisā' /4:32 .....	51
Kutipan Ayat 6 QS. Yāsin/36:7 .....	53
Kutipan Ayat 7 QS. Yūnus/10:35 .....	53
Kutipan Ayat 8 QS. Al-Baqarah/2:185 .....	55



## DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang Haid.....	24
Hadis 2 Hadis tentang Kemudahan .....	56



## ABSTRAK

**Nurhalisa, 2020.** *“Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (PT. Asera Tirta Posidonia)”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Helmi Kamal dan Fitriani Jamaluddin.

Skripsi ini membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia terkait regulasi cuti haid yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan cuti haid di PT. Asera Tirta Posidonia dan bagaimana pandangan hukum ekonomi syariah mengenai perlindungan hukum terhadap pelaksanaan cuti haid tersebut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan pendekatan empiris dengan jumlah responden 5 (tenaga kerja perempuan). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh pihak-pihak yang terkait melalui prosedur wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. Asera Tirta Posidonia tidak menerapkan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan, karena di dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak mengatur mengenai regulasi cuti haid yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun perusahaan memberikan izin sakit apabila ada tenaga kerja yang merasakan nyeri haid tapi tetap mendapatkan upah penuh, begitupun dengan cuti. Hukum Islam menyatakan bahwa apabila ada kesulitan maka dipermudah, tenaga kerja perempuan yang mengalami nyeri haid diberikan kemudahan dengan tidak masuk kerja pada hari pertama dan kedua masa haid, maka adanya kemanfaatan dan keadilan hukum yang terpenuhi, disisi lain kepastian hukumnya tidak terpenuhi karena di dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak mencantumkan regulasi mengenai cuti haid. Melakukan sosialisasi mengenai Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkhusus regulasi cuti haid juga sangat diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kerja mengenai regulasi tersebut, pun tidak terlepas dari peran pemerintah dengan melakukan pengawasan di dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Cuti Haid, Tenaga Kerja Perempuan.

## **ABSTRACT**

**Nurhalisa, 2020.** "Legal Protection Against the Implementation of Menstruation Leave in the Perspective of Sharia Economic Law (PT. Asera Tirta Posidonia)". Skripsi of Syariah Economic Law Study Program, Faculty of Syariah, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Helmi Kamal and Fitriani Jamaluddin.

*This skripsi discusses the Legal Protection of Women Workers in PT. Asera Tirta Posidonia related to menstrual leave regulation as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Labor. The purpose of this study is to determine the implementation of menstrual leave at PT. Asera Tirta Posidonia and the view of Islamic economic law regarding to legal protection for the implementation of menstrual leave.*

*This type of research is a qualitative field research an empirical approach with 5 respondents (female workers). Data sources used in this study are primary data sources, i.e. data obtained directly by the parties involved through interview, observation, and documentation procedures.*

*The results showed that at PT. Asera Tirta Posidonia does not apply menstrual leave for female workers, because in the work agreement and company regulations it do not regulate menstrual leave regulations contained in Law Number 13 of 2003 concerning Labor. But the company gives permission for sick if there are workers who feel menstrual pain but still get full wages, as well as leave. Islamic law states that if there are difficulties it is facilitated, women workers who experience menstrual pain are provided with convenience by not coming to work on the first and the second days of menstruation, then the benefits and legal justice are fulfilled, on the other hand the legal certainly is not fulfilled because in the agreement work and company regulations do not include regulation regarding to menstruation leave. Disseminating information regarding to Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 concerning Labor Manpower specifically menstruation leave regulations is also very necessary to increase labor knowledge about the regulation, and it cannot be separated from the government's role by supervising the company.*

**Keywords:** Legal Protection, Menstruation Leave, Women Workers

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin maju, berdampak pada pola kehidupan masyarakat di Indonesia. Perkembangan tersebut memaksa setiap orang untuk mampu bertahan hidup. Manusia dalam bertahan hidup untuk memenuhi kehidupannya yang layak, dapat dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan bekerja. Hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 tentang hak seorang warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selama melakukan pekerjaan, berarti seseorang menjalin hubungan kerja dengan pihak lain. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup>

Pemenuhan kebutuhan hidup dengan cara bekerja, selaras dengan banyaknya lapangan kerja yang terbuka bagi setiap tenaga kerja. Lapangan kerja tersebut tidak hanya terbuka bagi tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki, akan tetapi juga terbuka bagi perempuan. Hal ini telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selain itu diatur dalam Pasal 38 ayat 3 Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa setiap orang, baik pria maupun perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. Pemerintah telah membuat peraturan yang melindungi bagi tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan, sehingga tidak ada diskriminasi yang diakibatkan karena perbedaan jenis kelamin. Pada peraturan tersebut telah tegas diatur bahwa tidak boleh adanya diskriminasi atau tindakan membeda-bedakan suatu pekerjaan menurut jenis kelamin.<sup>2</sup>

Pertumbuhan industri di Indonesia terus mengalami peningkatan, diikuti dengan semakin banyak tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor industri.<sup>3</sup> Semakin banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja dari tahun ke tahun, maka semakin banyak pula perempuan yang menjalani peran ganda, yaitu tenaga kerja perempuan yang berperan di dalam keluarga, serta perempuan tersebut juga berperan di dalam karirnya.<sup>4</sup>

Secara hukum, jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia dapat ditemui dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar RI 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut telah memberikan kedudukan yang sama bagi setiap warga negara tanpa membedakan jenis kelamin, status, suku, agama dan sebagainya. Hal tersebut berarti setiap warga negara Indonesia mempunyai kedudukan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan (jenis

---

<sup>2</sup>Wahyiu Tri Utama, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan Pada Kantor Notaris di Wilayah Kota Yogyakarta,” *Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, (2016): 1, [http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/106289](http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/106289).

<sup>3</sup>Tinuk Istiarti, “Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Sektor Formal” *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*11, no. 2 (oktober 2012): 103, <https://media.neliti.com>.

<sup>4</sup>Fatmawaty dan Nurfadillah Mallapiang, “Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Tenaga Kerja Wanita di PT. Maruki Internasional Indonesia,” *Jurnal Hasil Riset* 6, no. 1 (2013): 2, <https://www.e-jurnal.com/2014/11/pelaksanaan-kesehatan-dan-keselamatan.html>.

pekerjaan, upah/gaji, jaminan sosial, keselamatan dan perlindungan) dan kehidupan yang baik. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.<sup>5</sup> Perlindungan pekerja ini akan mencakup norma keselamatan pekerjaan, norma kesehatan kerja, norma kerja dan kepada pekerja yang mendapat kecelakaan atau sakit karena pekerjaannya.

Peraturan Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948 yang diperbarui dengan Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1951 tentang Tindakan-tindakan Sementara Untuk Menyelenggarakan Kesatuan Susunan Kekuasaan dan Acara Pengadilan-Peradilan Sipil dan yang saat ini berlaku adalah Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termuat satu pasal yakni pasal 81 yang menyatakan tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua apabila merasakan sakit pada saat haid. Cuti haid bagi buruh perempuan, termasuk salah satu hak dasar dari empat hak bagi buruh perempuan yang tertuang di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Langkah yang signifikan yang menuju ke pengakuan tentang hak-hak perempuan adalah apa yang diayunkan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of all Forms of*

---

<sup>5</sup>Fitri Anasari, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang),” *Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (25 Mei 2016): 12, <http://digilib.uin-suka.ac.id/20819/>.

<sup>6</sup>Ria Nurendah, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid (Studi Di Pabrik Rokok PT Maica Nusantara Kabupaten Tuban),” *Jurnal Hukum*, (2014): 5, <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id>.

*Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua Negara untuk meratifikasinya (Indonesia sudah meratifikasinya dengan Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1984).<sup>7</sup> Sedemikian itu, perempuan memiliki kekuatan hukum berkaitan dengan hak-hak atas dirinya dengan diberlakukannya perjanjian yang dianggap sebagai ‘piagam hak internasional’ untuk para perempuan.

Dalam perundang-undangan sudah diatur bahwa pekerja perempuan mempunyai hak-hak khusus yang tidak diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini berkaitan dengan perlindungan fungsi reproduksi yang dimiliki oleh perempuan yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Perlindungan fungsi reproduksi ini antaranya ialah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.<sup>8</sup>

Selain itu, Islam juga sangat menjunjung tinggi hak perempuan, serta melepaskan perempuan dari marginalisasi, subordinat, dan supremasi laki-laki walaupun kita mengetahui bahwa perempuan diciptakan dari tulak rusuk laki-laki, namun Islam tidak pernah menyatakan bahwa derajat perempuan dibawah laki-laki. Artinya laki-laki dan perempuan itu derajatnya setara dihadapan Allahswt., yang membedakan hanyalah ketakwaannya. Sesuai dengan firman Allah swt QS. Al-Hujurat/49:13 :

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًاٰ وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُواٰ

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْنَكُمْ ۝ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَيْرٌ ۝

<sup>7</sup>Koeparmono Iksan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja* (Jakarta: Erlangga, 2016). 161.

<sup>8</sup>Shulton Miladiyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia),” *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017): 2, <https://ejournal.unikama.ac.id>.

Terjemahnya: "Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenalmengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal."<sup>9</sup>

Perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, saat ini masih menjadi topik permasalahan, sehingga menyebabkan diskriminasi gender.<sup>10</sup> Kaum perempuan, pada dasarnya secara kodrati, memiliki sistem reproduksi sehingga berakibat pada fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, melahirkan, dan menyusui. Sistem reproduksi perempuan yang satu dengan lainnya berbeda, khususnya haid. Menurut ilmu kedokteran, dapat diartikan bahwa haid merupakan waktu terjadinya pembuangan darah dan jaringan rahim (uterus) yang terjadi ketika sel telur tidak dibuahi. Sel telur dilepaskan dari indung telur dan dinding rahim menebal untuk mempersiapkan telur yang telah dibuahi untuk menetap di dalamnya. Selama 3-6 hari lapisan rahim diluruhkan dengan keluarnya darah jika tidak terjadi pembuahan. Secara alamiah, pada perempuan yang sehat, haid akan terjadi sekali dalam sebulan.<sup>11</sup> Haid akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan reproduksi perempuan sebab pada saat haid terjadi proses pembaharuan pada darah perempuan. Proses ini menyebabkan kondisi kesehatan menurun dan kejiwaan menjadi labil sehingga perempuan yang sedang haid memerlukan istirahat yang cukup; terutama pada hari pertama dan kedua. Bila perempuan yang sedang haid dipaksa bekerja seperti biasa, akan

<sup>9</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Medina Dilengkapi Dengan Terjemah, Dan Materi Tentang Akhlak Mulia* (Bandung: Madina, 2013), 517.

<sup>10</sup>Mufidah Ch, *Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, Dan Konstruksi Sosial*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 8.

<sup>11</sup> Kamus Kesehatan, <http://kamuskesehatan.com/arti/menstruasi>

mengganggu proses pembaharuan darah yang pada gilirannya berpengaruh pada kesehatan reproduksinya.

Haid, pada hari-hari pertama ada yang merasakan sakit, ada yang tidak. Alasan lain adalah sistem kebijakan perusahaan bagi buruh yang mayoritas perempuan tersebut dianggap melecehkan kaum perempuan. Masalahnya, tidak semua kaum perempuan tidak mengalami sakit pada saat haid, sakit biasanya terjadi hanya pada hari pertama dan kedua.

Adanya aturan mengenai cuti haid yang dipercaya sebagai alat untuk mengurangi ketidakadilan yang biasanya terjadi dalam ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenagakerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>12</sup>

Salah satu regulasi yang sering dianggap kurang perlu untuk diimplementasikan yaitu cuti haid bagi tenaga kerja perempuan. Padahal, cuti haid diperlukan bagi tenaga kerja perempuan, selain sebagai pemenuhan hak karena telah diatur dalam regulasi pemerintah, cuti haid juga berfungsi untuk kelangsungan reproduksi perempuan, maka dengan tidak melakukan aktifitas yang berlebih ketika sedang mengalami nyeri haid dapat meminimalisir sakit yang diderita dan berimplikasi pada kesehatan tubuh.

Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat bekerja disebut dengan haid yang tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut dengan haid

<sup>12</sup>Rahadi Wasi Bintoro, "Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga," *Jurnal Dinamika Hukum*, (2008): 231, <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/79>.

yang normal.<sup>13</sup> Pada saat haid, terutama pada perempuan yang tidak normal, seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata perempuan mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya.<sup>14</sup>

Salah satu perusahaan industri di Kota Palopo yang bergerak pada sektor pengelolaan air minum PT. Asera Tirta Posidonia merupakan Perusahaan Perseorangan yang berdiri pada tahun 2000, sudah memiliki tenaga kerja sekitar 58 dengan rincian 19 tenaga kerja perempuan dan 39 tenaga kerja laki-laki dan menggunakan sistem kerja 2 *shift* (pagi dan malam) untuk bagian produksi. Perusahaan tersebut memperkerjakan tenaga kerja perempuan karena perempuan yang dikenal terampil dalam menyusun kemasan-kemasan produk air minum tersebut. Para perempuan yang bekerja pada perusahaan tersebut terbilang pas atau posisi kerja para perempuan tidak dapat di kosongkan pada saat jam operasional kerja berjalan, maka dari itu peneliti ingin mengkaji sejauh mana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut terkhusus perlindungan pekerja perempuan atas cuti haid.

#### **A. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menyusun beberapa pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pelaksanaan cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia?

<sup>13</sup> Suma'mur P.K., *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)* (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2014), 544.

<sup>14</sup> Sugeng, Budiono, dkk, *Bunga Rampai Hiperkes Dan Kesehatan Kerja* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2003), 147.

2. Bagaimana perlindungan hukum atas cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia dalam perspektif hukum Ekonomi Syariah?

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pelaksanaan cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum atas cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia dalam perspektif hukum Ekonomi Syariah.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan kepada penulis dan masyarakat mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia dalam perspektif hukum Ekonomi Syariah.

#### 2. Manfaat Praktis

Memberikan kesadaran hukum kepada para pihak untuk perlindungan pekerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia dalam perspektif hukum Islam.

## **BAB II** **KAJIAN TEORI**

### **A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Telaah pustaka adalah salah satu etika ilmiah yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan kejelasan dalam informasi yang sedang dikaji dan diteliti melalui khasanah pustaka yang dapat diperoleh kepastian keaslian tema yang dibahas dan spesifikasi kajiannya. Selain itu juga dimanfaatkan untuk mendukung temuan penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

1. Chami Duddin Alamin (2017) “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Di CV.Hoeda’s Tenun Troso Jepara Dalam Persepektif Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Hasil penelitian ini yaitu mengetahui serta memahami perlindungan hukum pekerja wanita di CV hoeda’s baik perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 masih memakai adat kebiasaan masyarakat sekitar dalam memperkejakan orang untuk itu perlunya perlindungan hukum dan penegakannya supaya terjadi keseimbangan antara pekerja dan pengusaha.<sup>1</sup> Perbedaan hasil penelitian dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu, hak-hak tenaga kerja perempuan belum terpenuhi dengan baik karena tidak semua hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor

---

<sup>1</sup>Chami Duddin Alamin, “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Di Cv. Hoeda’s Tenun Troso Jepara Dalam Persepektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Repository STAIN Kudus*, 2017, 84, <http://eprints.stainkudus.ac.id>.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2003 tentang Kewajiban Perusahaan yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara lain cuti haid, melahirkan, pengupahan, pekerja anak terpenuhi. Sedangkan pada penelitian ini hanya menitikberatkan kepada hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan yang belum mendapatkan perlindungan hukum yang pasti.

2. Ria Nurendah (2014) “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid (Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebenarnya pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid bagi buruh perempuan, sudah diberlakukan sesuai dengan Pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah termasuk bagian dari peraturan perusahaan di PT. Maica Nusantara. Namun, perusahaan juga memberikan pembedaan status karyawan resmi dan non resmi. Kemudian, dalam proses pemberian cuti haid, perusahaan meminta adanya surat keterangan dokter untuk membuktikan bahwa pekerjanya sedang merasakan sakit karena haid sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan proses produksi.<sup>2</sup> Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini, pemberian cuti haid kepada tenaga kerja perempuan sudah sesuai tanpa membedakan tenaga kerja resmi atau non resmi, namun regulasi cuti haid yang teruang dalam Pasal 81 ayat 1 dan ayat 2 Undang-

---

<sup>2</sup>Nurendah, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan atas Cuti Haid (Studi di Pabrik Rokok PT Maica Nusantara Kabupaten Tuban).” 18.

Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan.

3. Alan Yati (2016) Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada). Dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan kedua pada saat merasakan sakit tetapi didalam PT. Indokom Samudra Persada hanya diberikan satu hari saja dan pelaksanaan cuti hamil adanya perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan perempuan di PT. Indokom Samudra Persada.<sup>3</sup> Perbedaan yang nampak dengan penelitian ini yaitu tenaga kerja perempuan diberikan izin tidak masuk kerja hari pertama dan kedua apabila merasakan nyeri karena haid dan tetap mendapat upah penuh.

## B. Deskripsi Teori

### 1. Teori Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *Legal Protection Theory*.<sup>4</sup> Perlindungan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, menjaga.<sup>5</sup> Sedangkan pengertian hukum menurut Leon

<sup>3</sup>Alan Yati, "Pelaksanaan Hak Cuti Haid Dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada)," *Repository Raden Intan Lampung*, (27 Maret 2017): 121, <http://repository.radenintan.ac.id>.

<sup>4</sup>SalimHS,dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 259.

<sup>5</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 562.

Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.

Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatai berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum (*rechtersebutelang*) ialah segala kepentingan yang diperlukan dalam berbagai segi kehidupan manusia baik sebagai pribadi, anggota masyarakat, maupun anggota suatu Negara, yang wajib dijaga dan dipertahankan agar tidak dilanggar oleh perbuatan-perbuatan manusia.

## 2. Teori Perjanjian Kerja

Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam hal ini kedudukan antara para pihak yang

mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti.<sup>6</sup>

### 3. Pengertian Tenaga Kerja

#### a. Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>7</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

---

<sup>6</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 51.

<sup>7</sup>Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>8</sup>

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian ketenagakerjaan tidak lain adalah keseluruhan permasalahan dan probelamatik dibidang tenaga kerja, baik itu pada masa sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

#### b. Tenaga kerja menurut Hukum Islam

Dalam konsep Islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap makhluknya, namun rezeki tersebut tidak akan datang dengan sendirinya kepada manusia tanpa adanya usaha dari yang bersangkutan. Oleh karena itu, bekerja sangat penting untuk menjalani kehidupan sosial yang berkecukupan dan sejahtera. Dalam QS. Al-Taubah/9:105 Allah swt memerintahkan manusia untuk berkerja.

وَقُلِّ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرُدُونَ إِلَى

عَلِمِ الرَّغْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيُنَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang

---

<sup>8</sup>Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>9</sup>

Dalam ayat lain juga ditegaskan bahwa manusia harus bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan dan diinginkan. Kesukkesan manusia dalam bekerja tegantung pada usaha dan kerja kerasnya.

#### 4. Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disetai dengan penggunaan modal akan mendapatkan output yang lebih tinggi. Pada umumnya tenaga kerja sering mendapatkan perlakuan kurang adil dari atasannya. Padahal tenaga kerja telah menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Rasulullah saw. telah memperingatkan tentang sikap dan perlakuan yang seharusnya bagi para tenaga kerja sebagaimana sabdanya “*budak harus diberi makan dan pakaian sebagaimana lazimnya dan tidak boleh dipaksa dengan pekerjaan yang tidak mampu dipikulnya.*”

Islam dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi perintah tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatas permasalahan ini. Sehingga para tenaga kerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terjamin.

---

<sup>9</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Medina Dilengkapi Dengan Terjemah, Dan Materi Tentang Akhlak Mulia*, 203.

Dalam masyarakat pra-Islam perburuhan pada umumnya diisi oleh para budak, karena pada saat itu para budak adalah tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak pada saat itu sangat menderita karena pada umumnya mereka diberi makan, pakaian, dan tempat tinggal yang tidak layak. Bahkan mereka sering mendapatkan perlakuan buruk dari tuannya. Budak tidak dianggap sebagai manusia yang memiliki hak.

Dengan latar belakang seperti itu nabi Muhammad saw. mengusahakan sebuah program untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak meskipun yang dilakukan nabi Muhammad saw adalah arahan-arahan sederhana. Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termsuk hak-hak buruh atau tenaga kerja disebutkan dalam Alquran dan hadis, bahkan Hak Asasi Manusia (HAM) yang ada dalam Alquran dan hadis tersebut sudah dirumuskan dalam kaidah-kaidah fiqih.

## 5. Perempuan Bekerja Menurut Islam

Tidak ada masalah pelik dalam masyarakat kita yang menyamai peliknya masalah wanita yang beraktivitas di luar rumah. Sebagian kelompok mengimbau muslimah untuk tinggal di rumah dan tidak keluar meskipun untuk menjalankan aktivitas sosial. Kelompok lain berpendapat bahwa pintu rumah terbuka lebar bagi wanita yang ingin keluar rumah (untuk beraktivitas) tanpa ada aturan atau ikatan seperti wanita Barat.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Duddin Alamin, “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Di Cv. Hoeda’s Tenun Troso Jepara Dalam Persepektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, 34.

Islam tidak setuju dengan pendapat pertama dan kedua. Islam adalah sistem yang berbeda dengan dua sistem tersebut. Islam adalah sebuah jalan tengah yang mengangkat tinggi nilai wanita dan memuliakannya. Islam menempatkannya sebagai seorang gadis, istri, ibu dan anggota masyarakat. Bahkan lebih dari itu, Islam menganggap wanita sebagai manusia yang dimuliakan Allah dibandingkan makhluk lain.<sup>11</sup>

Jika perempuan dari segi jumlah merupakan setengah masyarakat, tetapi berdasarkan pengaruhnya pada seseorang suami, anak-anak dan lingkungannya, maka jumlahnya lebih dari setengah, karena itulah seorang pujangga bersyair:

“Ibu adalah madrasah, jika engkau membangunnya (dengan baik)  
Maka engkau membangun bangsa yang berhati luhur”

Dalam ajaran Islam, perempuan mempunyai hak dan kesempatan berkarier dengan tidak melalaikan fungsi dan kedudukannya sebagai wanita. Cukup banyak ayat Alquran maupun hadis Nabi yang mendorong wanita untuk berkarier, dalam QS. An-Nisa>/4:32

وَلَا تَتَمَنُوا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
أَكْتَسَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ ۖ وَسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۖ إِنَّ اللَّهَ  
كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا



<sup>11</sup>Duddin Alamin.

Terjemahnya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain, (karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunianya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”<sup>12</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kaum perempuan juga bisa mencapai prestasi atau berkarier sesuai dengan keinginan dan kemampuan setara dengan kaum laki-laki, tergantung dari apa yang diusahakannya serta do'a kepada Allah SWT. Namun, perempuan harus tetap terikat dengan ketentuan Allah (hukum syara') yang lain ketika ia bekerja. Artinya perempuan tidak boleh menghalalkan segala cara dan segala kondisi dalam bekerja.

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa siapapun (laki-laki maupun perempuan) yang melakukan suatu pekerjaan diantara amal-amal shaleh yang dapat mengantarkan dirinya kepada kebaikan dari segi akhlak, adab, dan kondisi sosialnya sedang hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah maka Allah menjamin akan masuk surga dan tidak dianiaya barang sedikitpun.

Sejatinya perempuan dalam bekerja harus mengutamakan tugasnya yang utama yaitu mengurus rumah tangga dan mendidik anak-anaknya karena ia sebagai madrasah agar kelak dapat menjadi generasi penerus yang shaleh dan shalehah, sehingga dapat mengelola bumi ini dengan baik sesuai dengan tanggung jawab manusia sebagai hamba Allah swt.

---

<sup>12</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Medina Dilengkapi Dengan Terjemah, Dan Materi Tentang Akhlak Mulia*, 83.

## 6. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>13</sup>

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan sebagai berikut:

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun.<sup>14</sup>
- b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

---

<sup>13</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja* (Bandung: Citra Adiya Bakti, 2003), 61.

<sup>14</sup>Pasal 76 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pukul 23.00 sampai dengan 07.00.<sup>15</sup>

- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi kemudian menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.<sup>16</sup>

## 7. Cuti Haid dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum

### Islam

#### a. Pengertian Cuti Haid

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976, Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Didalam pasal 79 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 20013, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh atau pekerja.

Waktu istirahat atau cuti sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 79 ayat 1 meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat terus menerus dan waktu istirahat tersebut dan tidak termasuk jam kerja.

---

<sup>15</sup>Pasal 76 ayat 2Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>16</sup>Pasal 76 ayat 4Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secaraterus menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.
- 5) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 6) Hak istirahat panjang yang dimaksud dalam ayat 2 huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- 7) Perusahaan tertentu sebagaimana diatur dalam ayat 4 diatur dengan keputusan menteri.

Haid dalam Alquran hanya disebutkan empat kali dalam dua ayat.

Masalah haid dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah/2:222, berbunyi:

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ قُلْ هُوَ أَذَى فَاعْتَزِلُوا الْنِسَاءَ فِي الْمَحِيضِ  
وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهَرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأَتُوْهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمْرَكُمُ اللَّهُ  
إِنَّ اللَّهَ تُحِبُّ الْتَّوَبَّينَ وَسُبْحَبُ الْمُتَطَهِّرِينَ

Terjemahnya: "Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haid itu adalah suatu kotoran". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah Suci, Maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri."<sup>17</sup>

Maksudnya menyetubuhi wanita di waktu haid ialah sesudah mandi. Adapula yang menafsirkan sesudah berhenti darah keluar. Sebab turunnya ayat ini dijelaskan dalam hadis riwayat Imam Ahmad dari Anas, bahwa bilamana perempuan Yahudi sedang haid, masakannya tidak boleh dimakan dan tidak boleh berkumpul bersama keluarga dirumahnya. Sebab seorang sahabat menanyakan hal ini kepada nabi, kemudian beliau berdiam sementara, maka turunlah ayat tersebut.<sup>18</sup>

Pendapat yang masyhur dikalangan ulama Malikiyyah ungkapan yang keluar dengan sendirinya dari alat kelamin perempuan artinya darah haid yang dianggap adalah darah yang keluar tanpa sebab. Maka jika darah itu keluar karena melahirkan maka tidak disebut haid tapi adalah darah nifas. Ungkapan menurut adat kebiasaan wanita itu dapat hamil mengecualikan darah yang keluar dari seorang anak perempuan yang

<sup>17</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Medina Dilengkapi Dengan Terjemah, dan Materi Tentang Akhlak Mulia*, 35.

<sup>18</sup>Nasaruddin Umar, *Ketika Fiqih Membela Perempuan* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 51.

masih kecil yang belum pernah mengeluarkan haid atau oleh seorang perempuan tua yang sama sekali tidak pernah melakukan haid, darah itu tidak disebut haid. Pendapat lain disampaikan oleh Ibnu Tamimiyyah bahwa, kapan saja perempuan haid, walaupun usianya kurang dari Sembilan tahun atau lebih dari lima puluh tahun ia tetap dihukumi haid, karena hukum haid itu dikaitkan dengan keluarnya darah tersebut dan bukan pada usia tertentu.<sup>19</sup>

## 8. Hak Cuti Haid Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Pasal 49 ayat 2 dan 3 Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia juga menyebutkan, bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesi terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Perempuan, sebagai bagian kelompok dalam masyarakat di suatu Negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hak yang tercantum di dalam pasal tersebut yang mencakup hak pekerja berkaitan dengan cuti haid diantaranya:

---

<sup>19</sup>Abu Ubaidah Usamah bin Muhammad al Jamal, *Shahih Fiqih Wanita* (Surakarta: Insan Kamil, 2010), 33-34.

- a. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.<sup>20</sup>
- b. Pekerja buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.<sup>21</sup>
- c. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja,
  - 2) Moral dan kesusilaan,
  - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia sebagai nilai-nilai agama.<sup>22</sup>

Dalam ajaran Islam pun lebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para pekerja yang berdasarkan Alquran dan Hadits. Alquran sebagai pedoman umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesamanya, termasuk terhadap para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan dan menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu. Sehingga tidak dibenarkan apabila peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan pekerja dan pengusaha merugikan satu sama lain. Dalam hukum Islam perempuan memiliki masa beristirahat yaitu bagi perempuan yang sedang mengalami masa haid. Para ulama berpendapat tentang batasan minimal masa tersebut. Sebagian mereka menyatakan, masa minimal suci adalah 15 hari, ada juga yang mengatakan 13 hari. Tidak ada dalil yang dijadikan rujukan untuk menentukan batasan waktu haid.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Pasal 79 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>21</sup> Pasal 81 ayat 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>22</sup> Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>23</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, Juz 2 (Saudi Arabia: Darussalam, 1410), 131.

Adapun hadis yang menjelaskan mengenai haid yaitu

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ نَافِعٍ عَنْ سُلَيْمَانَ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أُمِّ سَلَمَةَ زَوْجِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّ امْرَأَةً كَانَتْ تُهَرَّأُقُ الدِّمَاءَ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَاسْتَفْتَتْ لَهَا أُمُّ سَلَمَةَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِتَنْتَرُ عِدَّةَ اللَّيَالِي وَالْأَيَّامِ الَّتِي كَانَتْ تَحْيِضُهُنَّ مِنْ الشَّهْرِ قَبْلَ أَنْ يُصِيبَهَا الَّذِي أَصَابَهَا فَلْتَتَرْكِ الصَّلَاةَ قَدْرَ ذَلِكَ مِنْ الشَّهْرِ فَإِذَا خَلَّفَتْ ذَلِكَ فَلْتَغْتَسِلْ ثُمَّ لِتَسْتَثِفِرْ بِثَوْبٍ ثُمَّ لِتُنْصَلِّ فِيهِ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Maslamah dari Malik dari Nafi' dari Sulaiman bin Yasar dari Ummu Salamah, istri Nabi shallallahu 'alaihi wasallam; bahwasanya ada seorang wanita pada masa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam yang selalu keluar darah (penyakit). Maka Ummu Salamah meminta fatwa untuknya kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, lalu beliau bersabda: "Hendaklah dia menunggu selama malam dan hari yang biasa keluar haidl setiap bulan sebelum dia terkena darah penyakit. Maka tinggalkanlah shalat sebanyak bilangan haidlnya yang biasa setiap bulan. Apabila telah melewatinya, hendaklah dia mandi, kemudian memakai pakaian dan mengerjakan shalat dengan pakaian tersebut"."<sup>24</sup>

## 9. Akad dalam Hukum Islam

Manusia merupakan mahluk sosial yang tidak lepas dari kehidupan bermasyarakat, yang selalu mengadakan kontrak dengan manusia lainnya dalam bentuk mu'amalah baik dalam bidang harta kekayaan maupun dalam bidang kekeluargaan. Hubungan antara manusia dengan manusia khususnya dalam harta kekayaan biasanya diwujudkan dalam bentuk perjanjian (akad).

<sup>24</sup> Abu Daud Sulaiman bin Alasy As Assubuhastani, *Kitab Thaharah Juz 2* (Bairut-Libanon: Darul Kitab Ilmiyah, 1996), no. 274, 111.

Secara istilah fiqih, akad didefinisikan dengan “pertalian ijab (pernyataan penerimaan ikatan) dan Kabul (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh kepada objek perikatan.

Akad (perjanjian dan perikatan) memiliki peranan yang cukup penting dalam berbagai persoalan mu'amalah. Aqad yang terjadi dan disepakati mempunyai pengaruh yang sangat kuat bagi para pihak yang terlibat. Dengan akad pula dapat merubah suatu kewenangan, tanggungjawab, dan merubah sesuatu.

Mengucapkan dengan lidah merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam mengadakan akad, tetapi ada juga cara lain yang dapat menggambarkan kehendak untuk berakad. Para ulama fiqh menerangkan beberapa cara yang ditempuh dalam akad, yaitu:

a) Dengan cara tulisan (kitabah), misalnya dua ‘aqid berjauhan tempatnya, maka ijab qabul boleh dengan kitabah. Atas dasar inilah para ulama membuat kaidah : “Tulisan itu sama dengan ucapan”.

b) Isyarat. Bagi orang-orang tertentu akad tidak dapat dilaksanakan dengan ucapan atau tulisan, misalnya seseorang yang bisu tidak dapat mengadakan ijab qabul dengan tulisan.

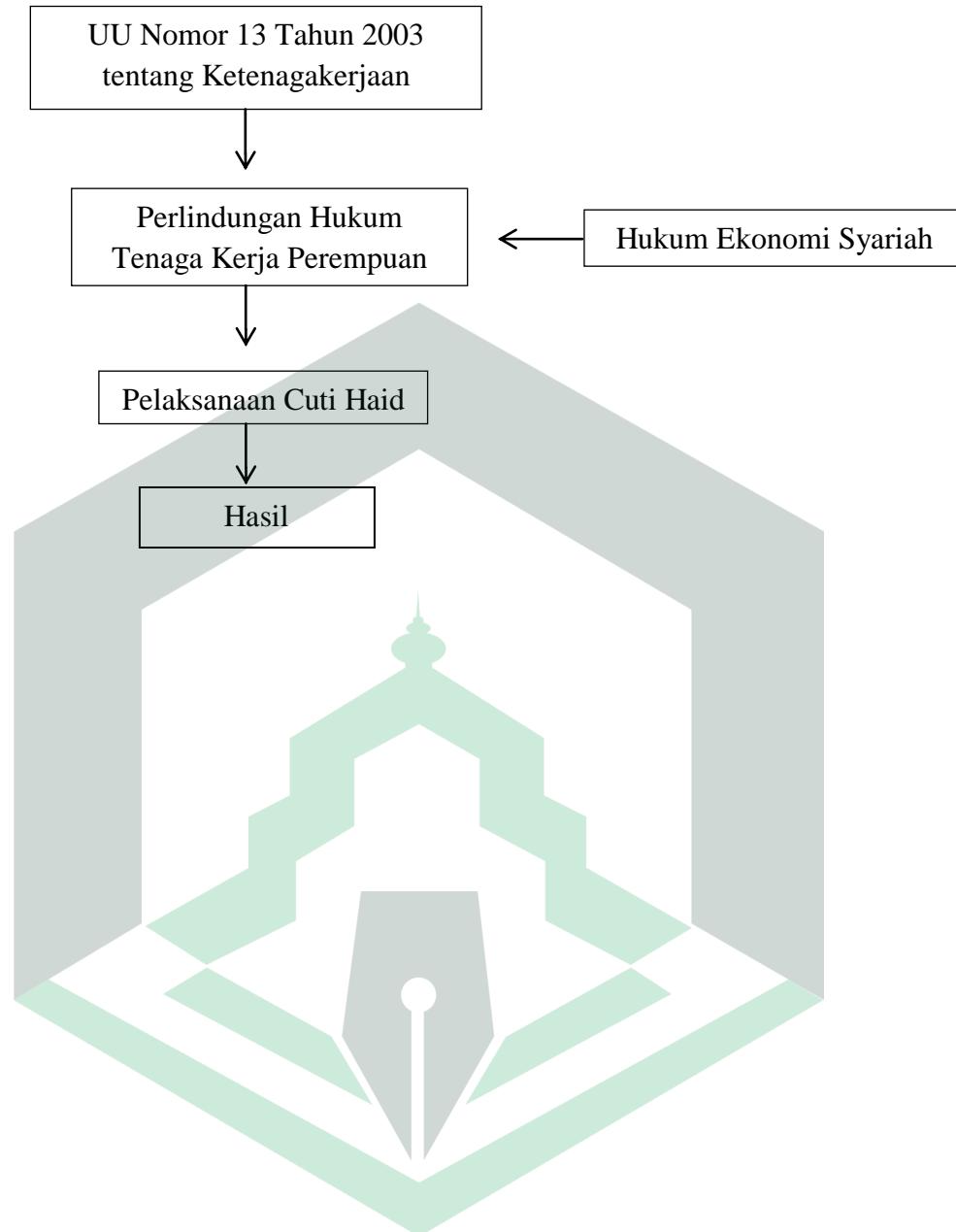
Maka orang yang bisu dan tidak pandai baca tulis tidak dapat melakukan ijab qabul dengan ucapan dan tulisan. Dengan demikian, qabul atau akad dilakukan dengan isyarat.

Berdasarkan kaidah sebagai berikut : “Isyarat bagi orang bisa sama dengan ucapan lidah”.

Akad atau kontrak berasal dari bahasa arab yang berarti ikatan simpulan yang baik atau ikatan yang nampak maupun tidak nampak. Kamus *al-mawrid* menerjemahkan akad sebagai *contract and agreement* atau kontrak dan perjanjian. Sedangkan akad dan kontrak menurut istilah adalah suatu kesepakatan atau komitmen bersama baik lisan, isyarat, maupun tulisan antara dua belah pihak atau lebih yang memiliki implikasi hukum yang mengikat untuk melaksanakannya.

### C. Kerangka Pikir

Kajian terhadap regulasi cuti haid di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan memberikan perlindungan hukum secara jelas dengan melihat tujuan dari hukum yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum, dan keadilan hukum. Kemudian melihat kenyataan yang terjadi tentang pelaksanaan cuti haid di PT. Asera Tirta Posidonia. Pelaksaan cuti haid di perusahaan tersebut akan ditinjau dari sisi hukum ekonomi syariah dengan melihat dari aspek kesamaan dan kemanusiaan. Hasil analisa akan di bahas kemudian menarik kesimpulan. Agar lebih mudah memahami, berikut bagan dari kerangka pikir penelitian ini.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu langkah yang dimiliki dan digunakan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan data. Peneliti menggunakan beberapa metode penelitian yang meliputi:

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dilapangan untuk memperoleh informasi dan data primer (data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian di lapangan). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah empiris, yaitu suatu penelitian yang memberikan gambaran kompleksitas permasalahan yang terjadi dalam kenyataan,<sup>1</sup> khususnya terkait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap pelaksanaan cuti haid tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia dan pandangan hukum ekonomi syariah terhadap pelaksanaan cuti haid di perusahaan tersebut.

#### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti haid tenaga kerja perempuan di Perusahaan tersebut, kemudian akan di tinjau dari pespektif hukum Islam. Informasi dari para pihak yang terkait

---

<sup>1</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011).

akan memberikan gambaran tentang status perlindungan hukum terhadap hak cuti haid tenaga kerja perempuan dan mencapai hasil penelitian yang maksimal.

### C. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (PT. Asera Tirta Posidonia). Untuk lebih memahami dan tidak terjadi kesalahpahaman, maka penulis akan mendeskripsikan definisi operasional variabel.

1. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap warga Negara untuk mengayomi hak-hak yang dimiliki setiap warga Negara.
2. Hak adalah segala sesuatu atau kewenangan yang harus didapatkan oleh setiap orang/individu yang telah ada sejak ia dilahirkan ke dunia.
3. Cuti adalah ketidakhadiran sementara secara resmi yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu.
4. Haid (menstruasi) adalah darah yang keluar dari farji/kemaluan seorang wanita setelah berumur 9 tahun, dengan sehat (tidak karena sakit), tetapi memang kodrat wanita, dan tidak setelah melahirkan anak.<sup>2</sup>
5. Tenaga kerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup>
6. Hukum Ekonomi Syariah adalah sebagai keseluruhan norma-norma hukum yang dibuat oleh pemerintah untuk mewujudkan kepentingan

<sup>2</sup>Annisa Hasanah, “Pengertian, Dalil, Dan Hikmah Haid,” accessed November 2, 2019, <https://islam.nu.or.id/post/read/83196/pengertian-dalil-dan-hikmah-haid>.

<sup>3</sup>Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

individu, masyarakat, dan Negara yang berlandaskan kepada hukum Islam.<sup>4</sup>

#### **D. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di salah perusahaan pengelolaan air minum di Kota Palopo yaitu PT. Asera Tirta Posidonia yang berada di Jl. Andi Achmad, Km. 6, Kecamatan Mungkajang, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **E. Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh pihak-pihak yang terkait melalui prosedur wawancara dan observasi. Data ini diperoleh dari 5 responden tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk mendapatkan data dan informasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### 1. Observasi

Observasi, yaitu menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya yaitu di PT. Asera Tirta Posidonia.<sup>5</sup>

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode observasi partisipatif, dimana peneliti ikut terlibat kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Observasi ini

<sup>4</sup>Faisal, *Modul Hukum Ekonomi Islam* (Lhokseumawe: Unimal Press, 2015), 8.

<sup>5</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, edisi 2. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2011), 51.

dilakukan untuk mengamati tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. Asera Tirta Posidonia.

## 2. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interview*) melalui komunikasi langsung.<sup>6</sup>

Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diperlukan jawabannya tanpa menutup kemungkinan akan menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mengetahui pelaksanaan dan penerapan cuti haid pada tenaga kerja perempuan pada perusahaan yang akan diteliti.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi yang berbentuk tulisan seperti catatan, sejarah perusahaan, dan lain sebagainya, serta dokumentasi yang berbentuk gambar seperti foto penelitian, dan lain sebagainya.<sup>7</sup>

## G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Pengolahan Data

<sup>6</sup>A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Penelitian Gabung*, edisi 4. (Jakarta: Kencana, 2014), 372.

<sup>7</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, edisi 19. (Bandung: Alfabeta, 2013), 240.

Metode pengolahan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a) *Editing data* yaitu proses pemeriksaan data hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui relevansi (hubungan) dan keabsahan data yang akandideskripsikan dalam menemukan jawaban pokok permasalahan.
- b) Identifikasi data yaitu dengan mengumpulkan beberapa literatur, kemudian memilah-milah dan memisahkan data yang akan dibahas.

## H. Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang dilakukan peneliti dalam penyederhanaan data ke dalam suatu bentuk yang agar mudah dipahami dan dibaca. Penelitian ini dianalisis secara kualitatif. Dalam tahap ini peneliti menyederhanakan data-data yang diperoleh dari perusahaan yang akan diteliti mengaitkan sesuai dengan tema penelitian agar mendapatkan penelitian yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan, maka seorang peneliti harus mampu melakukan analisis data secara tepat dan sesuai prosedur yang ditentukan.<sup>8</sup>

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Pengolahan semua data yang telah dikumpulkan, membuat catatan yang lebih rapi untuk kemudian diserahkan kepada pembimbing sebagai data mentah ataupun data kasar.
- 2) Pembandingan data hasil wawancara, hasil observasi dan pengamatanyang terkait dengan penerapan cuti haid pada tenaga kerja perempuan di perusahaan yang terkait.

---

<sup>8</sup>Haris Hardiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Humaika, 2010), 158.

- 3) Analisis data yang sudah didapat dan membandingkannya dengan peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian akan di tinjau dalam perspektif hukum Ekonomi Syariah.
- 4) Penyajian data untuk mendapatkan kesimpulan dalam bentuk laporan skripsi.



## **BAB IV**

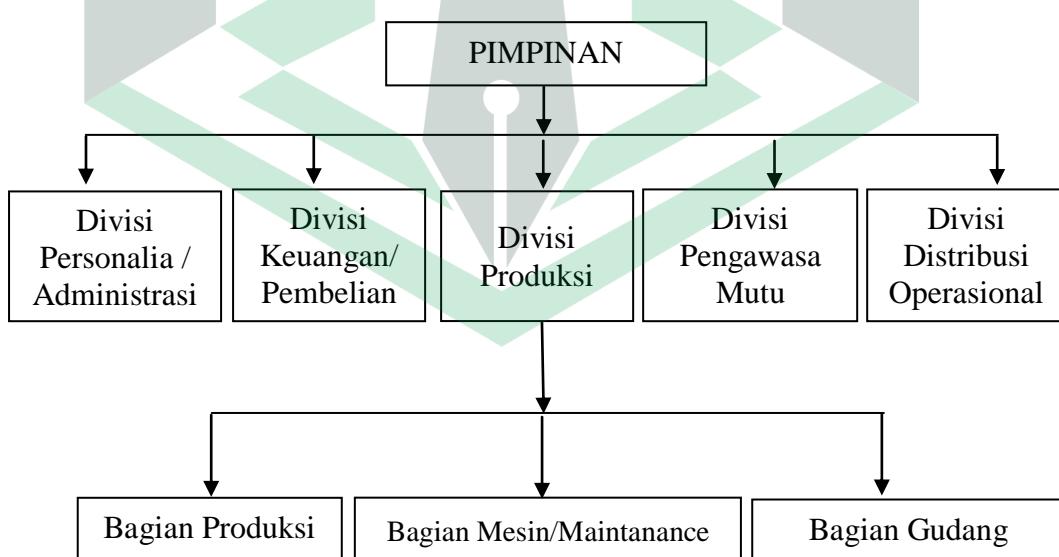
### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum PT. Asera Tirta Posidonia**

##### **1. Sejarah singkat**

Sumber air pegunungan di kawasan Latuppa yang sejak dahulu kala dikenal dengan kemurnian serta kejernihannya merupakan alasan utama bagi H.Darwis pada awal tahun 2000 memilih mata air Latuppa sebagai sumber air minum sehat. Penelitian yang dilakukan ternyata memang membuktikan bahwa kualitas airnya sangat ideal untuk diolah sebagai Air Minum Dalam Kemasan.<sup>1</sup> Indikatornya antara lain adalah jumlah padatan terlarut ( TDS ) yang rendah serta kandungan mineral dengan komposisi yang ideal dan seimbang juga dimiliki oleh air pegunungan Latuppa.

##### **2. Struktur Organisasi PT.Asera Tirta Posidonia**



<sup>1</sup> Arsip, PT. Asera Tirta Posidonia

### 3. Rekrutmen Tenaga Kerja

Karyawan baru adalah karyawan yang belum pernah bekerja atau pernah bekerja namun berhenti karena alasan tertentu.<sup>2</sup> Penerimaan karyawan disesuaikan dengan rencana penambahan tenaga. Penerimaan karyawan dilakukan dengan prosedur rekrutmen yang berlaku melalui tahap kontrak hingga menjadi karyawan tetap. Pada masing-masing tahap dilakukan evaluasi untuk dapat atau tidak naik ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Sebelum dimulai hubungan kerja, kepada setiap karyawan akan diberitahukan peraturan perusahaan yang berlaku. Penerimaan karyawan baru bagian personalia bertanggung jawab terhadap proses penerimaan berkas-berkas calon karyawan, kemudian pimpinan bertanggung jawab atas seleksi, kualifikasi dan kompetensi bagi karyawan yang dibutuhkan.<sup>3</sup>

Adapun syarat – syarat penerimaan karyawan baru, yaitu<sup>4</sup> :

- a. Karyawan yang akan ditempatkan di pabrik untuk posisi staf produksi minimal pendidikannya Sekolah Menengah Atas atau yang sederajat.
- b. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi Quality Control ( QC ) harus berpendidikan Srata Satu ( SI ) teknik pangan dan kimia.
- c. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi pemasaran, pendidikan setingkat dengan SMA atau yang sederajat, bertingkah laku sopan, pandai bergaul dan berpenampilan menarik.
- d. Karyawan yang akan ditempatkan di bagian keuangan ber pendidikan SI Ekonomi.

<sup>2</sup>Arsip, PT. Asera Tirta Posidonia

<sup>3</sup>Arsip, PT. Asera Tirta Posidonia

<sup>4</sup>Arsip, PT. Asera Tirta Posidonia

- e. Karyawan yang akan ditempatkan pada posisi manajemen harus berpendidikan SI dan mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya dua tahun pada perusahaan yang sama ( Air Minum dalam Kemasan ).
- f. Calon karyawan tidak boleh ada hubungan suami-istri, kakak-adik dengan karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

#### **4. Penempatan Karyawan**

Direksi PT. Asera menetapkan jabatan-jabatan yang perlu ada, sesuai dengan kebutuhan atau pengembangan perusahaan yang dituangkan ke dalam struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing jabatan. Direksi menempatkan karyawan dalam suatu jabatan tertentu sesuai dengan kualifikasinya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

Pada perusahaan ini ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah tenaga kerja yang dibayar dan dipekerjakan setelah yang bersangkutan diangkat menjadi karyawan di perusahaan berdasarkan surat keputusan direksi. Karyawan kontrak adalah tenaga kerja yang dibayar dan dipekerjakan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan pihak perusahaan yang dituangkan dalam surat perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

Setelah karyawan baru duduk pada posisinya maka pihak perusahaan memberikan penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Pelaksanaannya biasanya dilakukan oleh pimpinan atau karyawan yang lebih senior.

## 5. Ketertiban Masuk Kerja

- a. Ketentuan umum untuk semua bagian.
  - 1) Jam kerja adalah 38 jam dalam seminggu
  - 2) Masa istirahat adalah satu jam kerja perhari, kecuali hari Jumat 1,5 jam.
  - 3) Karyawan harus memberitahukan atasannya jika meninggalkan tempat kerja pada jam kerjanya.
- b. Hari kerja enam hari dalam seminggu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, kecuali ketentuan lain dari direksi
- c. Karyawan tidak dibenarkan datang terlambat atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan perusahaan, kecuali telah mendapat izin dari atasan yang memberi wewenang.
- d. Setiap karyawan wajib menerakan sendiri kartu absennya pada mesin absensi pada waktu datang dan pulang.
- e. Karyawan yang mengisi daftar hadir dengan meminta bantuan orang lain dianggap tidak masuk kerja.
- f. Bagi karyawan yang membantu mengisi absen karyawan lain akan diberikan sanksi.
- g. Karyawan yang tidak dapat masuk kerja, wajib memberitahukan hal tersebut kepada atasannya dan bagian personalia pada hari tidak masuk kerjanya.

h. Untuk jam kerja bagi tenaga kerja dengan jabatan administrasi ditetapkan 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan pengaturan sebagai berikut:

Senin – Kamis : 08.00 - 12.00



Jam kerja sewaktu - waktu dapat berubah sesuai dengan keputusan direksi.

## 6. Sistem Pengupahan

Mekanisme pengupahan PT. Asera Tirta Posidonia

a. Direksi menetapkan sistem pengupahan yang berlaku berdasarkan pangkat dan jabatan.

- b. Direksi menetapkan upah yang merupakan penghasilan bagi karyawan yaitu berupa gaji pokok dan tunjangan ikutannya.
- c. Tunjangan ikutan yang dimaksud yaitu :
  - 1) Tunjangan pengobatan
  - 2) Tunjangan jabatan. Kepada karyawan yang memegang jabatan struktural diberikan tunjangan yang besarnya diatur oleh perusahaan.
  - 3) Tunjangan uang makan. Kepada karyawan diberikan tunjangan uang makan berdasarkan jumlah hari masuk kerja yang besarnya diatur oleh perusahaan.
- d. Tunjangan Hari Raya ( THR )
  - 1) Perusahaan memberikan THR satu bulan gaji menjelang hari raya keagamaan kepada karyawan yang sudah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
  - 2) Bagi karyawan yang masa kerjanya tiga bulan atau lebih secara terus menerus tetapi belum mencapai 12 bulan maka THR akan diberikan secara proporsional.
- e. Bonus prestasi
  - 1) Perusahaan memberikan bonus prestasi kepada karyawan sebagai insentif atas prestasi kerjanya.
  - 2) Besarnya bonus prestasi dan teknik pelaksanaan diatur tersendiri oleh pihak manajemen.
- f. Kenaikan gaji karyawan ditetapkan oleh direksi sesuai jabatan serta prestasi.

- g. Pembayaran gaji dilakukan setiap akhir bulan.
- h. Pembayaran upah terendah tidak kurang dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- i. Pemberian jaminan sosial dan kesehjateraan karyawan berupa BPJS.

## **B. Pelaksanaan Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT.**

### **Asera Tirta Posidonia**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu pembangunan.<sup>5</sup> Pembangunan yang terus berkembang memberikan kesempatan tenaga kerja perempuan untuk bekerja<sup>6</sup> begitupun dengan perusahaan PT. Asera Tirta Posidonia yang memberikan peluang dan kesempatan kepada tenaga kerja perempuan.PT. Asera Tirta Posidonia yang bergerak dibidang produksi air mineral dalam kemasan memiliki karyawan sebanyak 58 dengan rincian 19 tenaga kerja perempuan dan 39 tenaga kerja laki-laki daengan menggunakan sistem kerja 2 *shift* (pagi dan malam) untuk bagian produksi.

Setiap tenaga kerja tentunya memiliki hak dan kewajiban, begitupun dengan pihak pemberi kerja. Salah satu hak yang dimiliki oleh tenaga kerja ialah hak cuti. Cuti merupakan kepentingan karyawan dalam hal tertentu sehingga membuat tenaga kerja tersebut tidak masuk kerja dalam jangka waktu yang ditentukan sesuai dengan jenis cuti yang digunakan. Dapat diartikan bahwa setiap tenaga kerja berhak mengajukan cuti yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tetap berhak mendapatkan upah penuh.

<sup>5</sup>Ni Made RaiMeisiani dan I Nyoman Suyatna, , “Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada PT. Bali Camel Safaris’s),” *Kertha Semaya* 7, no. 6 (17 Januari 2019): 6, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya>.

<sup>6</sup>Meisiani, Suyatna.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah diatur mengenai cuti yang berhak diajukan atau diperoleh tenaga kerja dalam suatu perusahaan, seperti:

1. Cuti tahunan yang berhak didapatkan paling sedikit 12 hari selama masa kerja satu tahun (Pasal 79 ayat 2 huruf c)
2. Cuti besar sekurang-kurangnya 2 bulan bagi karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan yang sama selama 6 tahun terus menerus (Pasal 79 ayat 2)
3. Cuti haid karena merasakan nyeri di hari pertama dan kedua pada masa haid (Pasal 81)
4. Cuti hamil dan melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan (Pasal 82)
5. Cuti penting bagi karyawan yang tidak masuk kerja karena adanya alasan penting seperti keluarga meninggal, menikahkan anak, mengkhitan, membaptis, menjalankan ibadah serta kepentingan medesak lainnya (Pasal 93 ayat 2)

Pemerintah memberikan kebijakan cuti kepada tenaga kerja, agar tenaga kerja dapat istirahat sejenak dari pekerjaan rutin yang dapat menyebabkan kejemuhan dan kepenatan dalam bekerja, bahkan bisa memicu terjadinya stress pada tenaga kerja tersebut terutama kepada tenaga kerja yang bekerja dibawah tekanan atasan. Maka dengan adanya cuti yang diatur, tenaga kerja dapat merileksasikan diri dari beban pekerjaan.

Pada PT. Asera Tirta Posidonia menerapkan beberapa cuti yang berhak diperoleh para tenaga kerja, yaitu:

1. Cuti tahunan

Tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas istirahat selama 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh, yakni 1 hari dalam sebulan selama 1 tahun. Hal ini disebut dengan cuti tahunan dan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh.

2. Cuti Nikah

Di dalam PT. Asera Tirta Posidonia tenaga kerja yang akan menikah diberikan cuti nikah selama 3 hari sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93.

3. Cuti melahirkan

Tenaga kerja perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan selama 3 bulan. Terhitung 1 bulan 15 hari sebelum melahirkan dan 1 bulan 15 hari setelah melahirkan sesuai dengan Pasal 84 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berberapa cuti yang diterapkan oleh PT. Asera Tirta Posidonia tidak mengatur mengenai cuti haid, baik dalam Peraturan Perusahaan (PP) PT. Asera Tirta Posidonia Tahun 2018 maupun dalam Perjanjian Kerja (PK). Padahal, Perlindungan terhadap hak tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang RI

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satu perlindungan hak tenaga kerja yaitu mengenai aturan secara khusus yang mengatur tentang cuti haid bagi tenaga kerja perempuan, dalam pasal 81 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal tersebut menegaskan bahwa perempuan yang mengalami sakit karena haid, berhak mendapatkan waktu istirahat selama 2 hari yaitu dihari pertama haid dan dihari kedua dan tetap berhak mendapatkan upah penuh, hal ini disebut dengan cuti haid. Pasal 81 ayat 2 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama (PKB). UU Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1) memberikan beban pada tenaga kerja perempuan sebagai untuk “berusaha sendiri”, yakni apabila tenaga kerja perempuan merasakan sakit pada hari pertama dan kedua haid dan “memberitahukannya”, tidak diwajibkan bekerja. Sedangkan, pasal 81 ayat (2) menempatkan buruh perempuan berhadapan langsung dengan majikan; melalui negosiasi tidak setara. Ketidaksetaraan tersebut disebabkan posisi majikan yang menguasai alat produksi sangat dominan sehingga bisa memaksa buruh perempuan untuk tunduk.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Khamid Istakhori, “Cuti Haid dan Lingkaran Eksplorasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja”, *Jurnal Jentera* 1, no. 2, (2017): 159, <https://jurnal.jentera.ac.id/index.php/jentera/article/view/12/11>

Sedangkan aturan yang berlaku di PT. Asera Tirta Posidonia merujuk pada perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja ialah perjanjian antara tenaga kerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>8</sup> Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.<sup>9</sup> Berdasarkan wawancara dengan Jumiati selaku staf di perusahaan bagian Divisi Pembelian PT. Asera Tirta Posidonia menyatakan bahwa di dalam Perjanjian Kerja tidak diatur mengenai cuti haid dengan alasan mayoritas tenaga kerja perempuan yang haid tidak merasakan nyeri atau sakit dan masih bisa masuk kerja dan melakukan pekerjaannya seperti biasa.<sup>10</sup> Begitupun dalam Peraturan Perusahaan tidak diatur mengenai pemberian cuti haid.

Jumiati, Staf Divisi Pembelian di PT. Asera Tirta Posidonia menyatakan:

“Kalau dari pihak kami tergantung dari tenaga kerja, biasanya ada juga tenaga kerja yang tidak merasakan nyeri haid yang masih bisa melakukan pekerjaan, tapi kalau ada yang mengeluh merasakan nyeri karena haid bisa langsung melaporkan saja kepada kami (secara lisan) tidak harus dengan surat keterangan dokter, dan akan kami berikan izin untuk istirahat dirumah.”<sup>11</sup>

Beberapa perusahaan memang masih menganggap sepele mengenai cuti haid dan memandang bahwa cuti haid tidak sepenting cuti hamil. Padahal ketika tenaga kerja perempuan merasakan nyeri pada masa haidnya dan memaksakan diri untuk tetap bekerja dan melakukan aktivitas yang berlebih, dapat berbahaya bagi kesehatan reproduksi dan pekerjaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

<sup>8</sup> Pasal 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003

<sup>9</sup> Pasal 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003

<sup>10</sup> Wawancara dengan Jumiati, Staf Bagian Divisi Pembelian PT Asera Tirta Posidonia, 8 Januari 2020.

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ibu Jumiati, Staf Bagian Divisi Pembelian PT Asera Tirta Posidonia, 8 Januari 2020

Sudah selayaknya perusahaan melakukan pemenuhan hak bagi tenaga kerja perempuan salah satunya yaitu peberian hak cuti haid yang wajib mereka peroleh.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 responden (tenaga kerja perempuan) di PT. Asera Tirta Posidonia, kelima responden belum mengetahui Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan termasuk mengenai regulasi cuti haid.

Gita, salah satu tenaga kerja perempuan menyatakan:

“Saya sama sekali tidak mengetahui tentang adanya Undang-Undang yang mengatur tentang cuti haid, saya juga tidak pernah mengambil izin sakit disebabkan nyeri haid, karena saya tidak pernah merasakan nyeri karena haid.”<sup>12</sup>

Tuti, salah satu tenaga kerja perempuan menyatakan:

“Saya tidak tahu ternyata ada Undang-Undang yang mengatur tentang cuti haid, perjanjian kerja saya dengan perusahaan pun saya tidak pernah membaca mengenai dasar hukum yang dicantumkan, karena perjanjian kerja tersebut memiliki banyak lembaran. Saya juga tidak merasakan nyeri karena haid jadi saya tidak pernah izin sakit kepada pihak perusahaan.”<sup>13</sup>

Fitriani, salah satu tenaga kerja perempuan menyatakan:

“Saya tidak tahu tentang Undang-Undang Cuti haid dan Undang-Undang ketenagakerjaan, Undang-Undang dalam perjanjian kerja cuma saya baca saja tapi tidak saya pahami, yang saya baca dengan baik hanya yang penting-pentingnya saja. Saya juga tidak pernah izin sakit karena nyeri haid.”<sup>14</sup>

Eka, salah satu tenaga kerja perempuan menyatakan:

“Mengenai tentang adanya Undang-Undang cuti haid saya tidak tahu, tapi saya sering merasakan nyeri karena haid dan melaporkan ke perusahaan

<sup>12</sup> Wawancara dengan Gita, salah satu tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia, 9 Januari 2010

<sup>13</sup> Wawancara dengan Tuti, salah satu tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia, 9 Januari 2010

<sup>14</sup> Wawancara dengan Fitriani, salah satu tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia, 9 Januari 2010

untuk istirahat dan tidak masuk kerja. Artinya saya izin sakit kepada perusahaan. Biasanya saya diberi izin sakit selama 2 hari.”<sup>15</sup>

Dila, salah satu tenaga kerja perempuan menyatakan:

“Saya tidak tahu tentang Undang-Undang cuti haid, tahun lalu saya hanya mengambil cuti melahirkan yang beberapa bulan sebelumnya saya juga mengambil cuti nikah.”<sup>16</sup>

Pihak perusahaan tidak pernah melakukan sosialisasi mengenai hak cuti haid terutama kepada tenaga kerja perempuan. Padahal sosialisasi mengenai regulasi cuti haid perlu diperhatikan karena selain dapat memberikan pengetahuan bagi para tenaga kerja juga dapat memberikan ketentraman dalam hubungan kerja dan kenyamanan bagi tenaga kerja.

Namun dalam implementasinya di PT. Asera Tirta Posidonia, apabila ada tenaga kerja perempuan yang mengalami sakit karena nyeri haid, pihak perusahaan memberikan izin tidak masuk kerja dengan prosedur tenaga kerja perempuan yang mengalami sakit tersebut melaporkan secara lisan tanpa membuat surat penyataan sakit atau surat dari dokter kepada pihak perusahaan. Hal tersebut juga berlaku apabila tenaga kerja perempuan sementara bekerja mengalami nyeri karena haid. Sedangkan tenaga kerja perempuan yang lain mayoritas tidak pernah mengambil cuti atau izin sakit nyeri haid karena tidak merasakan nyeri semasa haid.

Di PT. Asera Tirta Posidonia terdapat ruang peristirahatan apabila ada tenaga kerja yang merasakan sakit pada saat jam operasional kerja berjalan, tenaga kerja tersebut dapat menggunakan tempat peristirahatan untuk istirahat

---

<sup>15</sup>Wawancara dengan Eka, salah satu tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia, 9 Januari 2010

<sup>16</sup>Wawancara dengan Dila, salah satu tenaga kerja perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia, 9 Januari 2010

sejenak apabila tenaga kerja mengalami sakit selama jam operasional kerja maka dapat memanfaatkan ruang peristirahatan tersebut. Perusahaan memberikan dispensasi bagi tenaga kerja perempuan yang mengalami sakit karena haid untuk istirahat tidak masuk kerja selama 2 hari namun dikatakan sebagai sakit pada umumnya.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur pula mengenai sanksi yang diberikan kepada perusahaan jika tak mencantumkan regulasi cuti haid dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang membuat perusahaan mengabaikan pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan. Adanya celah dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijadikan kesempatan bagi pihak perusahaan untuk tidak memenuhi pemberian cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan.

Cuti haid yang diatur dalam Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT. Asera Tirta Posdonia, sehingga pemberian cuti haid untuk tenaga kerja perempuan tidak jelas, namun apabila ada tenaga kerja perempuan yang berhalangan tidak masuk kerja disebabkan oleh nyeri karena haid, maka diizinkan oleh perusahaan dan dianggap sakit pada umumnya.<sup>17</sup> Namun cuti haid tidak mengurangi cuti tahunan, ini disebabkan tidak masuk kerja karena nyeri haid tidak dikatakan cuti haid, namun izin sakit pada umumnya. Tenaga kerja yang cuti haid berhak mendapatkan upah penuh sesuai dengan pasal

---

<sup>17</sup>Wawancara dengan Ibu Jumiati Staf Bagian Divisi Pembelian PT Asera Tirta Posidonia, 8 januari 2020

93 ayat 2 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan di dalam peraturan perusahaan PT Asera Tirta Posidonia Tahun 2018 hanya dijelaskan upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang sakit secara terus-menerus, dan tidak dijelaskan lebih detail mengenai pembayaran upah bagi tenaga kerja yang izin karena sakit dengan waktu yang singkat.

Berbeda dengan perusahaan PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, perusahaan tersebut merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang pemintalan benang menerapkan hak cuti haid sesuai dengan Pasal 81 ayat 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan data dari poliklinik PT. Sinar Pantja pada bulan April 2014-Maret 2015 menyatakan bahwa terdapat 82 orang nyeri pada saat haid atau *dismenore*. Dari 82 orang tersebut, 1 orang mengambil cuti haid, 2 orang dipulangkan atau izin sakit karena haid, sedangkan 79 orang diberi obat lalu bekerja kembali. Penerapan hak cuti haid dalam perusahaan tersebut berlaku untuk seluruh tenaga kerja perempuan tetap maupun tidak tetap.<sup>18</sup>

Pihak PT. Asera Tirta Posidonia tidak mencantumkan regulasi khusus mengenai cuti haid, namun jika dilihat dari Pasal 81 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur khusus mengenai cuti haid yang memberikan waktu istirahat selama 2 hari, penerapan tersebut sudah sesuai dengan aturan di Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun tidak dianggap cuti haid, tapi dianggap sakit pada umumnya, jadi laporan yang masuk ke Perusahaan yaitu izin sakit, bukan cuti

<sup>18</sup>Elyana Kartikawati Nampira, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang," *Public Health Perspective Journal*, 2016: 68, <https://journal.unnes.ac.id>.

haid. Dalam PT. Asera tidak ada perbedaan antara izin dan cuti, dari sisi upahpun tenaga kerja tetap mendapat upah penuh jika tenaga kerja izin atau cuti.

Hal tersebut tentunya mengalami penyimpangan karena tidak dicantumkannya regulasi khusus mengenai cuti haid artinya tidak ada kekuatan hukum dari pihak tenaga kerja perempuan mengenai hak cuti haidnya, walaupun pihak perusahaan memberikan dispensasi kepada tenaga kerja yang merasakan sakit karena nyeri haid. Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.<sup>19</sup> Perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan terhadap kesehatan reproduksi akan berdampak terhadap proses pembangunan khususnya pada bidang kependudukan. Kesehatan reproduksi yang baik, maka seorang ibu akan melahirkan seorang anak yang sehat. Keguguran dan kematian ibu akan dapat diminimalisir dengan adanya dari tiap individu untuk menjaga kesehatan reproduksinya.<sup>20</sup> Adanya hal tersebut, pemerintah sangat dituntut perannya dalam hal pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja khususnya hak-hak reproduksi perempuan.

### **C. Perlindungan Hukum Atas Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Asera Tirta Posidonia Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah**

<sup>19</sup>Shinta Kumala Sari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah,” *Digital Library*, 2011, 11, <https://digilib.uns.ac.id>.

<sup>20</sup>Mulyani Djakaria, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja,” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 20, <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/issue/archive>.

Dalam istilah ekonomi, buruh dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki manusia yang digunakan dalam proses produksi, sehingga buruh adalah input atau faktor pengeluaran atau biaya produksi. Sementara dalam Islam, faktor buruh tidak harus dianggap sebagai biaya produksi atau faktor pengeluaran, karena hal itu akan merendahkan derajat manusia sebagai wakil Allah swt diatas bumi. Seorang buruh yang menjual tenaganya untuk mendapatkan imbalan upah, sejatinya dia menjual sebagian dari apa yang dimilikinya, dan dirinya. Maka tidak semestinya buruh dianggap sebagai faktor produksi atau biaya pengeluaran.<sup>21</sup>

Cuti haid belum dibahas secara detail dalam Islam karena termasuk masalah kontemporer. Namun konsep tentang perempuan bekerja telah ada sejak zaman Nabi Muhammad saw. masih hidup, menurut Yusuf al-Qaradhawi ada beberapa contoh hak wanita yang salah satunya adalah hak untuk bekerja pada zamannya, yaitu: kaum wanita menuntut Rasulullah saw. supaya memberikan kesempatan belajar yang lebih luas lagi bagi mereka, Ummu Athiyyah ikut bersama suaminya dalam enam kali peperangan, Zainab (istri Mas'ud) bekerja dengan tangan sendiri dan memberi nafkah atau belanja untuk suami dan anak-anak yatim yang dipeliharanya, Zainab Binti Jahsi melakukan pekerjaan dengan tangan sendiri dan bersedekah dan seorang perempuan dari Kabilah Khatsmiyah (masih gadis remaja) bersusah payah menghajikan bapaknya.<sup>22</sup> Jadi pada saat ini, jumlah populasi perempuan yang lebih banyak daripada laki-laki menyebabkan bukan tidak mungkin perempuan yang bekerja semakin banyak untuk menghidupi

<sup>21</sup>Duddin Alamin, "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Di Cv. Hoeda's Tenun Troso Jepara Dalam Persepektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.", 66.

<sup>22</sup>Abdul Halim Abu Syuqqah, *Kebebasan Wanita* (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), 120-121.

diri sendiri dan keluarga. Salah satu firman Allah swt. Tentang kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam bidang kerja QS.An-Nisa>/4:32

وَلَا تَتَمَنُوا مَا فَضَلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا  
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ<sup>23</sup> وَسَلَوْنَ اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ<sup>24</sup> إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ  
شَيْءٍ عَلِيمًا

Terjemahnya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”<sup>23</sup>

Ayat tersebut menyatakan bahwa setiap manusia yang berusaha, baik laki-laki maupun perempuan, akan mendapatkan apa yang diusahakannya. Dapat diartikan bahwa perempuan dalam mengusahakan sesuatu atau dalam bekerja tidak dapat dibeda-bedakan karena pada hakikatnya sama saja apa yang mereka lakukan dan mereka dapatkan. Namun, setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda menimbulkan pertentangan-pertentangan kehendak diantara manusia, maka dari itu untuk melindungi kepentingan dan kehendak masing-masing individu perlu ada aturan sehingga tidak merugikan dan melanggar hak orang lain.

Hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi kepentingan seseorang tersebut.<sup>24</sup> Perlindungan hak dalam Islam merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Oleh karena itu,

<sup>23</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Medina Dilengkapi Dengan Terjemah, Dan Materi Tentang Akhlak Mulia*, 83.

<sup>24</sup>Mas Marwan, *Pengantar Ilmu Hukum* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 30.

diperlukannya suatu kekuasaan untuk menjamin terlindunginya hak agar pelanggaran terhadap hak orang lain tidak berkembang.<sup>25</sup> Islam memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk menggunakan haknya sesuai dengan kehendak sepanjang tidak bertentangan dengan syari'at. Oleh karena itu, pemilik hak dilarang menggunakan haknya untuk hal-hal yang buruk seperti menggunakan uang untuk berjudi.<sup>26</sup>

Dalam bahasa Arab, hak disebut sebagai *al-haqq*, Kata *haqq* diambil dari bentuk mufrad *haqq* yang memiliki arti milik, ketetapan, dan kepastian.<sup>27</sup> Dalam beberapa ayat AL-Qur'an, dapat ditemukan beberapa makna yang digunakan, antara lain:

Bermakna menetapkan sesuatu, dijelaskan dalam QS.Ya>sin/36:7

لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَىٰ أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ

Terjemahnya: "Sesungguhnya telah pasti berlaku perkataan (ketentuan Allah) terhadap kebanyakan mereka, kerena mereka tidak beriman."<sup>28</sup>

Dan bermakna kebenaran dalam QS.Yu>nus/10:35

قُلْ هَلْ مِنْ شُرَكَاءِكُمْ مَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ قُلْ إِنَّ اللَّهَ يَهْدِي لِلْحَقِّ أَفَمَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحُقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ لَا يَهْدِي إِلَّا أَنْ يَهْدِي فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ



Terjemahnya: "Katakanlah: "Apakah di antara sekutu-sekuturmu ada yang menunjuki kepada kebenaran?" Katakanlah "Allah-lah yang menunjuki

<sup>25</sup> Ghulfron Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), 37.

<sup>26</sup> Mas'adi, 38.

<sup>27</sup> Abu al-Husain Ahmad Ibn Zakariya, *Mu'jam Maqayis Al-Lugah* (Beirut: Darul Fikri, 1979), 15.

<sup>28</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Medina Dilengkapi Dengan Terjemah, Dan Materi Tentang Akhlak Mulia*, 440.

kepada kebenaran". Maka Apakah orang-orang yang menunjuki kepada kebenaran itu lebih berhak diikuti ataukah orang yang tidak dapat memberi petunjuk kecuali (bila) diberi petunjuk? Mengapa kamu (berbuat demikian)? Bagaimanakah kamu mengambil keputusan.”<sup>29</sup>

Persoalan hak dalam perspektif hukum Islam berbeda dengan perspektif 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 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.<sup>30</sup>

Setiap kerja manusia ada yang membawa kepada maslahat dan ada yang membawa kepada mafsadat, ada yang untuk kepentingan duniawiyah dan ada untuk kepentingan ukhrawiyah, bahkan ada yang untuk kepentingan duniawiyah sekaligus ukhrawiyah. Seluruh yang maslahat diperintahkan oleh syariah dan seluruh yang mafsadah dilarang oleh syariah. Apabila berada dalam keadaan untuk memilih kemaslahatan dan diantara maslahat itu banyak dan harus dilakukan pada waktu yang sama, maka didahulukan melakukan yang paling banyak maslahatnya.

Perempuan yang mengalami nyeri karena haid, tentunya tidak dapat melakukan aktifitas normal seperti biasanya. Dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan terhadap tenaga kerja perempuan yang mengalami nyeri saat haid untuk tidak masuk kerja pada hari pertama dan kedua. Walaupun dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan tidak dicantumkan,

<sup>29</sup>Kementerian Agama RI, 213.

<sup>30</sup>Siti Mujibatun, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012), 57.

sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan izin tidak masuk kerja kepada tenaga kerja yang mengalami nyeri haid tersebut. Dalam Islam pun Allah swt memberikan kemudahan bagi hamba-Nya yang mengalami kesulitan. Seperti dalam QS.Al-Baqarah/2:185

ٌ...يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ ...

Terjemahnya: “Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu”

Agama Islam yang dikenal tidak mempersulit urusan pemeluknya, relevan dengan ayat tersebut. Beragamapun tidak mejadikan seseorang sulit namun justru mempermudah segala urusan termasuk dalam hal ketenagakerjaan. Tenaga kerja yang mengalami kesulitan tentunya akan diberikan kebijakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mempermudah urusan tersebut. Nabi Muhammad saw yang juga dikenal pandai dalam manusiakan manusia selalu membantu umatnya dalam menyelesaikan segala perkara yang sulit. Sesuai dengan hadis berikut

حَدَّثَنَا أَبُو الْيَمَانِ قَالَ أَخْبَرَنَا شُعَيْبٌ عَنْ الزُّهْرِيِّ قَالَ أَخْبَرَنِي عَبْيَدُ اللَّهِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُتْبَةَ بْنِ مَسْعُودٍ أَنَّ أَبَا هُرَيْرَةَ قَالَ قَامَ أَعْرَابِيٌّ فَبَالَ فِي الْمَسْجِدِ فَتَنَاؤَلَهُ النَّاسُ فَقَالَ لَهُمُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دَعْوَهُ وَهَرِيقُوا عَلَى بَوْلِهِ سَجْلًا مِنْ مَاءٍ أَوْ دَنُوبًا مِنْ مَاءٍ فَإِنَّمَا بُرِثْتُمْ مُّيَسِّرِينَ وَمَمْ تُبَعَّثُوا مُعَسِّرِينَ .

Artinya :

Telah menceritakan kepada kami Abu Al Yaman berkata: telah mengabarkan kepada kami Syu'aib dari Az Zuhri berkata: telah

mengabarkan kepadaku 'Ubaidullah bin 'Abdullah bin 'Utbah bin Mas'ud bahwa Abu Hurairah berkata: "Seorang 'Arab badui berdiri dan kencing di Masjid, lalu orang-orang ingin mengusirnya. Maka Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam pun bersabda kepada mereka: "Biarkanlah dia dan siramlah bekas kencingnya dengan setimba air, atau dengan seember air, sesungguhnya kalian diutus untuk memberi kemudahan dan tidak diutus untuk membuat kesulitan."<sup>31</sup>

Seorang Muslim seharusnya membantu Muslim lainnya baik dalam hal ilmu, bimbingan atau nasehat, tenaga, atau harta sekalipun. Banyak sabda Rasulullah saw yang menegaskan bahwa menghilangkan kesulitan atau penderitaan Muslim lainnya dengan ikhlas, maka *Insyaa Allah* akan diberikan balasan terbaik yaitu dilepaskan dari kesulitan terbesar dan terberat yaitu kesulitan pada hari kiamat.

Adapun kaidah yang berkaitan yaitu

الْمَشَقُّ تَحْلِبُ التَّيْسِيرُ

Artinya: Kesulitan mendatangkan kemudahan.<sup>32</sup>

Makna kaidah tersebut ialah kesulitan menyebabkan adanya kemudahan. Maksudnya adalah hukum-hukum yang dalam penerapannya menimbulkan kesulitan dan kesukaran bagi mukalaaf (subjek hukum), maka syariah meringankannya sehingga mukallaf mampu melaksanakannya tanpa kesulitan dan kesukaran.<sup>33</sup>

*Al-masyaqqa* itu sendiri bersifat individu. Jika seseorang mengalami haid dan merasakan sakit, maka ia akan mengalami kesulitan untuk beraktifitas karena

<sup>31</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Ismaili bin Ibrahim Albukhari al-Ja'fi, Shahih Bukhari, *Kitab Wudlu*, (Bairut-Libanon: Daaru Fiqri, 1981) 213.

<sup>32</sup> A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis*, 5th ed. (Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2014), 55.

<sup>33</sup> Djazuli.

haid yang bersifat natural. Termasuk dalam hal ketenagakerjaan maka tenaga kerja tersebut mengalami ketidakmampuan dalam bertindak hukum atau dalam bekerja. Secara implisit, perusahaan tidak menyampaikan atau memberitahukan kepada tenaga kerja tentang adanya cuti haid, dan secara eksplisit regulasi mengatakan tenaga kerja berhak cuti jika mengalami nyeri haid pada hari pertama dan kedua.

Hukum Islam hanya menyatakan konsep umum bahwa jika ada kesulitan maka dipermudah. Namun sudah dapat dijadikan acuan dalam segala permasalahan yang dialami umat manusia. Salah satu contoh dalam hal ketenagakerjaan khususnya mengenai cuti haid, jika seseorang merasa kesulitan atau terhimpit yang sifatnya individual maka hanya pribadi tersebut yang tahu. Untuk membuktikan, tentunya ada faktor pendukung yang digunakan. Tenaga kerja yang mengalami nyeri haid dan melaporkan kepada pihak perusahaan pada umumnya tenaga kerja tersebut harus melampirkan surat keterangan medis sebagai bukti juga menjadi alasan agar tidak menggampangkan izin kepada tenaga kerja, namun di PT. Asera Tirta Posidonia tidak mewajibkan tenaga kerja untuk menyertakan keterangan medis terkait nyeri haid yang dialaminya. Adanya modal sosial bisa menjadi penunjang agar perusahaan percaya jika tenaga kerja perempuan tersebut benar-benar merasakan nyeri haid. Pihak perusahaan akan memberikan izin sakit kepada tenaga kerja yang mengalami nyeri haid, bukan dalam bentuk cuti.

Izin dan cuti berbeda secara textual, namun selama tujuannya terwujud, maka tidak dipermasalahkan dan hanya dianggap formalitas saja. Artinya bahwa

kemanfaatan hukumnya terpenuhi karena tenaga kerja perempuan tersebut mendapatkan haknya. Walaupun dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak dicantumkan mengenai regulasi cuti haid namun manfaatnya tetap ada walaupun pihak perusahaan dan tenaga kerja tidak mengetahui mengenai regulasi cuti haid, dan disisi lain tidak terpenuhinya kepastian hukum karena tidak adaregulasi cuti haid secara spesifik yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Tenaga kerja yang dalam masa istirahatnya yang telah mendapatkan izin dari perusahaan dengan alasan tidak dapat dihindari tetap berhak mendapatkan upah penuh, sebaliknya jika tenaga kerja tidak masuk kerja dengan alasan kepentingan pribadi, maka upahnya dipotong. Berkaitan dengan itu, aspek keadilan hukumnya terpenuhi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

1. Perusahaan PT. Asera Tirta Posidonia belum mencantumkan mengenai regulasi cuti haid pada Perjanjian Kerja (PK) maupun Peraturan Perusahaan (PP), yang berarti bahwa PT. Asera Tirta Posidonia tidak menerapkan Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi peraturan cuti haid harus diatur dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, ataupun Peraturan Perusahaan yang menjadi rujukan aturan hubungan kerja antara pihak perusahaan dan tenaga kerja. Tidak diurnya regulasi mengenai cuti haid pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan mengakibatkan tidak adanya perlindungan hukum yang pasti oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut. Walaupun dalam implementasinya tenaga kerja diberikan izin untuk tidak masuk kerja karena nyeri haid tetapi perusahaan menganggap tenaga kerja tersebut izin sakit pada umumnya.
2. Hukum Islam menyatakan bahwa setiap kesulitan maka harus dipermudah, artinya bahwa dengan merujuk pada konsep tersebut, didukung dengan ayat, hadis dan kaidah yang berkaitan maka kesulitan yang dialami tenaga kerja perempuan yang sedang mengalami nyeri haid harus dipermudah dalam hal memberikan cuti selama dua hari, maka kemanfaatan hukum dan keadilannya terpenuhi. Namun kepastian hukum tidak terpenuhi karena tidak

ada regulasi cuti haid yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

## **B. Saran**

1. Adanya sosialisasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada tenaga kerja terkait Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada regulasi cuti haid.
2. Memberikan perlindungan hukum yang jelas agar terjadi keseimbangan dalam berhubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja.
3. Pemerintah melakukan pengawasan secara berkala didalam perusahaan demi tercapainya prinsip keadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anasari, Fitri. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang)." *Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2016, 12. <http://digilib.uin-suka.ac.id/20819/>.
- As Assubuhastani, Abu Daud Sulaiman bin Alasy. *Kitab Thaharah Juz 2*. Beirut-Libanon: Darul Kitab Ilmiyah, 1996.\
- Ch, Mufidah. *Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 20. <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/issue/archive>.
- Djazuli, A. *Kaidah-Kaidah Fiqih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*. 5 ed. Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2014.
- Duddin Alamin, Chami. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Di Cv. Hoeda's Tenun Troso Jepara Dalam Persepektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Repository STAIN Kudus*, 2017, 84. <http://eprints.stainkudus.ac.id>.
- Faisal. *Modul Hukum Ekonomi Islam*. Lhokseumawe: Unimal Press, 2015.
- Halim Abu Syuqqah, Abdul. *Kebebasan Wanita*. Jakarta: Gema Insani Press, 1998.
- Hardiansyah, Haris. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humaika, 2010.
- Hasanah, Annisa. "Pengertian, Dalil, dan Hikmah Haid." NU Online. Diakses 2 November 2019. <https://islam.nu.or.id/post/read/83196/pengertian-dalil-dan-hikmah-haid>.
- HS, Salim, dan Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Iksan, Koeparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- Istakhori, Khamid, " Cuti Haid dan Lingkaran Eksplorasi terhadap Buruh

Perempuan di Tempat Kerja", *Jurnal Jentera* 1, no. 2 (2017): 159, <https://jurnal.jentera.ac.id>

Istiarti, Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal, no. 2." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11 (n.d.): 103. <https://media.neliti.com>.

Jamal, Abu Ubaidah Usamah bin Muhammad al. *Shahih Fiqih Wanita*. Surakarta: Insan Kamil, 2010.

Kamus Kesehatan, <http://kamuskesehatan.com/arti/menstruasi>

Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Medina Dilengkapi dengan Terjemah, dan Materi Tentang Akhlak Mulia*. Bandung: Madina, 2013.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja*. Bandung: Citra Adiya Bakti, 2003.

Kumala Sari, Shinta. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah." *Digital Library*, 2011, 11. <https://digilib.uns.ac.id>.

Mallapiang, Fatmawaty dan Nurfadillah. "Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Tenaga Kerja Wanita di PT. Maruki Internasional Indonesia." *Jurnal Hasil Riset* 6, no. 1 (2013): 2. <https://www.e-jurnal.com/2014/11/pelaksanaan-kesehatan-dan-keselamatan.html>.

Marwan, Mas. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Mas'adi, Ghulfron. *Fiqh Muamalah kontekstual*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.

Meisiani, Ni Made Rai, dan I Nyoman Suyatna. "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Terhadap Pekerja Perempuan (Studi Pada Pt. Bali Camel Safaris's)." *Kertha Semaya* 7, no. 6 (2019): 6. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya>.

Miladiyanto, Shulton. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)." *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017): 2. [ejurnal.unikama.ac.id](http://ejurnal.unikama.ac.id).

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

Nampira, Elyana Kartikawati. "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja

Perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.” *Public Health Perspective Journal*, 2016, 68. <https://journal.unnes.ac.id>.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.

Nurendah, Ria. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan atas Cuti Haid (Studi di Pabrik Rokok PT Maica Nusantara Kabupaten Tuban).” *Jurnal Hukum*, 2014, 5. <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/591>.

P.K., Suma’mur. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: CV. Sagung Seto., 2014.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah*. Saudi Arabia: Darussalam, 1949.

Sugeng, Budiono, Dkk. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2003.

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

Tri Utama, Wahyu. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan Pada Kantor Notaris Di Wilayah Kota Yogyakarta.” *Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, 2016, 1. [http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/106289](http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/106289).

Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. 2 ed. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2011.

Umar, Nasaruddin. *Ketika Fiqih Membela Perempuan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.

Wasi Bintoro, Rahadi. “Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Purbalingga.” *Jurnal Dinamika Hukum*, 2008, 231. <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/79>.

Yati, Alan. “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada).” *Repository Raden Intan Lampung*, 2017, 121. <http://repository.radenintan.ac.id/469/>.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabung*.

4 ed. Jakarta: Kencana, 2014.  
Zakariya, Abu al-Husain Ahmad Ibn. *Mu'jam Maqayis al-Lugah*. Beirut: Darul Fikri, 1979.



L

A  
M

P  
I  
R

A

N

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Nurhalisa**, lahir di Palopo 6 Agustus 1997. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Ihlas dan Ibu Hamdayani. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Puty Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 63 Kandoa. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di

SMP Negeri 10 Palopo hingga tahun 2012. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis aktif di kegiatan ekstrakurikuler Pramuka. Pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Palopo, setelah lulus SMK pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Islam dibidang hukum yaitu program studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo pada tahun 2016.

Perihal : *Permohonan Judul Skripsi*  
Kepada  
Yth. : Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Palopo, 27 Mei 2019

Di\_  
Palopo

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhalisa  
NIM : 16 0303 0067  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Mengajukan usulan judul skripsi sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Wanita Pada Sektor Pengelolaan Air Minum Dalam Perspektif Hukum Islam di PT. Asera Tirta Posidonia..
2. Alih Fungsi Lahan Pertanian Menjadi Non Pertanian dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Lahan Persawahan di Kelurahan Songka Kota Palopo)

Demikian permohonan ini saya ajukan, semoga dapat dipertimbangkan dan diterima.

*Wassalamu Alaiکum Wr.Wb*

*Sbm, 27/5*  
*Ae f*

Hornat Saya

*AB*  
NURHALISA  
NIM: 16 0303 0067



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
NOMOR 41 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL  
DAN UJIAN MUNAQASAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2019

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 MUNAQASAH 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 Nomor : SP DIPA-025.04.2.307403/2019, Tanggal 5 Desember 2018;
- 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.



: Palopo  
: 09 Juli 2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Agatis, Telp (0471) 22076 Balandai Kota Palopo  
email: fakultasyariah@iainpalopo.ac.id

### BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal Lima bulan Desember tahun dua ribu sembilan belas telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Nurhalisa  
NIM : 16 0303 0067  
Fakultas : Syariah  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap hak pekerja wanita dalam persepektif Hukum Islam (PT. Asera Tirta Posidonia)

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Helmi Kamal, M.HI  
(*Pembimbing I*)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., 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, 05 Desember 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Helmi Kamal, M.HI  
NIP 19701307 199703 2 001

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

Mengetahui,  
Ketua Prodi HES

Muhamad Darwits, S.Ag., M.Ag  
NIP 19701231 200901 1 049



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Agatis, Telp (0471) 22076 Balandai Kota Palopo

Email: fakultassyanah@iainpaloopo.ac.id

Nomor : 193 /In.19/F Sya/12/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (Satu) Rangkap Proposal  
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Palopo, 11 Desember 2019

Yth. Pimpinan PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo

Di  
Palopo

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan Hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya dapat menerima/memberi izin bagi mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	:	Nurhalisa
NIM	:	16 0303 0067
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah
Tempat Penelitian	:	PT. Asera Tirta Posidonia Kota Palopo
Waktu Penelitian	:	11 Desember 2019 s/d 11 Januari 2020

untuk mengadakan penelitian ilmiah dalam rangka penulisan SKRIPSI untuk Program Sarjana (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan Judul: "Perlindungan Hukum terhadap pelaksanaan cuti haid dalam perspektif Hukum Islam (PT. Asera Tirta Posidonia)."

Demikian permohonan kami, atas perkenan Bapak/Ibu kami ucapan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*





### **SURAT KETERANGAN MENELITI**

Nomor : 01/ATP-ADM/I/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan PT. Asera Tirta Posidonia,  
menerangkan bahwa :

Nama : NURHALISA  
Nim : 1603030067  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Alamat : Kota Palopo

Benar melaksanakan penelitian di PT. Asera Tirta Posidonia yang terdaftar pada bulan Desember 2019 – Januari 2020 . Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 Januari 2020



Hj. Roslina Kasjim, S.Tp

Head Office / Factory : Jln. Andi Achmad Km 6, Kel. Murante / Kec. Mungkajang, Palopo 91924 - South Sulawesi  
Operational Office : Jln. Kartini No 9, Kel. Batupasi / Kec. Ware Utara, Palopo 91911 - South Sulawesi  
Phone Head Office / Factory : 0471-3310499 - Fax Head Office / Factory : 0471-3310499  
Phone Oprasional Office : 0471-327490  
Email : asera.palopo@gmail.com

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (PT. Asera Tirta Posidonia)".

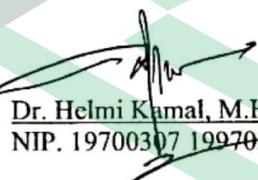
Yang ditulis oleh:

Nama	:	Nurhalisa
NIM	:	16.0303.0067
Fakultas	:	Syariah
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

  
Dr. Helmi Kamal, M.H  
NIP. 19700307 199703 2 001

Pembimbing II

  
Fitriani Jamakuddin, S.H., M.H  
NIP. 19920416 201801 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**  
**FAKULTAS SYARIAH PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH**  
Jl. Agatis, Telp (0471) 3207276 Balandai Kota Palopo  
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id

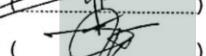
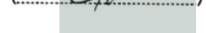
**BERITA ACARA**

Pada hari ini Kamis tanggal 05 Maret 2020 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Nurhalisa  
NIM : 16 0303 0067  
Fakultas : Syariah  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi: Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah ( PT. Asera Tirta Posidonia).

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.  
()  
Penguji II : Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI.  
()  
Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI.  
()  
Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.  
()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 05 Maret 2020  
Ketua Prodi HES  
  
**Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 19701231 200901 1 049

## SEMINAR HASIL

Nama Mahasiswa : Nurhalisa  
NIM : 16 0303 0067  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Hari/ Tanggal Ujian : Kamis/05 Maret 2020  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah ( PT. Asera Tirta Posidonia).

Keputusan Sidang : 1. Lulus Tanpa Perbaikan

2. Lulus dengan Perbaikan

3. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok  
B. Metodologi Penelitian

C. Bahasa

D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan: *secaranya (11 hari)*

Palopo, 05 Maret 2020

Pengaji I  
  
Dr. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I  
NIP. 19820124 200901 2 006

Pengaji II  
  
Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.H.I  
NIP. 197770201 201101 1 002

## PERSETUJUAN PENGUJI

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah",

Yang ditulis oleh:

Nama	:	Nurhalisa
NIM	:	16.0303.0067
Fakultas	:	Syariah
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pengaji I

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

Pengaji II

  
Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI  
NIP. 19770201 201101 1 002

Dr. Helmi Kamal, M.HI  
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Lamp :  
Hal : Skripsi an. Nurhalisa  
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

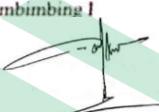
Nama	:	Nurhalisa
NIM	:	16.0303 0067
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	:	Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasah*.

Demikian disampaikan untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb*

Palopo, 16 Maret 2020

Pembimbing I  
  
**Dr. Helmi Kamal, M.HI**  
NIP. 1970 0307 199703 2 001

Pembimbing II  
  
**Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H**  
NIP. 19920416 201801 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**  
**FAKULTAS SYARIAH**  
**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**  
Jl. Agatis, Telp (0471) 3207276 Balandai Kota Palopo  
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id

**BERITA ACARA**

Pada hari ini Senin tanggal 15 Juni 2020 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Nurhalisa  
NIM : 16 0303 0067

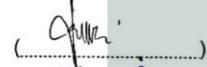
Fakultas : Syariah

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi: Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah ( PT. Asera Tirta Posidonia).

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.

()

Penguji II : Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI.

()

Pembimbing I : Dr. Helmi Kamal, M.HI.

()

Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 Juni 2020

Ketua Program Studi,

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

NIP. 19701231 200901 1 049

## DOKUMENTASI

