

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk kompensasi lainnya.¹ Pekerja perempuan adalah semua perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah dan kompensasi. Secara kekuatan fisik pekerja perempuan mempunyai kekuatan yang lebih lemah jika dibanding dengan pekerja laki-laki. Sehingga wajar jika kemudian pekerja perempuan mendapatkan perhatian lebih. Contohnya yaitu dengan pemberian hak cuti saat haid, hamil, melahirkan, menyusui dan sebagainya.

Perusahaan atau pabrik yang mempekerjakan perempuan wajib memperhatikan beberapa hal, di antaranya adalah pertama, kekuatan perempuan yang umumnya dianggap lemah, halus tetapi tekun. Kedua,

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 23.

beberapa norma moral harus diutamakan agar pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negatif pekerja laki-laki, terutama saat bekerja pada malam hari. Dan ketiga, status pekerja perempuan bermacam-macam mulai dari yang memiliki status lajang maupun yang memiliki suami. Status pekerja perempuan tersebut akan berimbas pada beban pekerja perempuan pada lingkungan keluarganya. Bagi pekerja perempuan yang sudah berkeluarga tentu saja memiliki beban yang lebih besar di keluarganya.²

UU Ketenagakerjaan apabila dikaji sudah memiliki materi/substansi yang mencerminkan pertimbangan-pertimbangan di atas. Dalam Pasal 76 diatur empat butir tentang bagaimana seharusnya perusahaan atau pabrik memperlakukan pekerja perempuan. Termasuk juga perihal pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat 4

²Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2008), h. 95-96.

macam jenis hak cuti bagi pekerja perempuan, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti melahirkan dan haid. Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki tekad untuk mewujudkan tujuan agama Islam yang hadir untuk melindungi hak-hak perempuan, yang mana dalam ajaran agama Islam memberikan tempat spesial dan memuliakan perempuan.³

Pada perkembangannya muncul UU *Omnibus Law* Cipta Kerja yang pada saat pembahasan sudah menuai banyak reaksi dari berbagai kalangan khususnya di kalangan pekerja. UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dianggap mengabaikan hak cuti pekerja perempuan dalam keadaan tertentu. Tepatnya pada tanggal 5 Oktober 2020 DPR mengesahkan UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Tak pelak pengesahan UU ini menyita perhatian masyarakat Indonesia. Berbagai reaksi dari masyarakat pun beragam, mulai dari yang terang-terangan menolak dengan

³Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, h. 95- 96.

meluncurkan aksi demo di sejumlah daerah. Hingga aksi protes di berbagai media sosial.⁴

Berbicara tentang hak cuti haid, hamil, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan, hal tersebut sudah diatur dengan jelas dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 81 berbunyi : (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 82 berbunyi : (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran

⁴Ani Sri Rahayu, *Omnibus Law Cipta Kerja atau Cilaka?*, Bhirawa Opini, 29 Februari 2020, h. 4.

kandungannya berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 83 berbunyi : Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Namun sebaliknya pada UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yakni dalam Pasal 79 berbunyi : (1) Pengusaha wajib memberi: a. waktu istirahat; dan b. cuti. (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh

yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pada UU *Omnibus Law* Cipta Kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang cuti haid, keguguran, dan melahirkan. Seharusnya pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi bidan atau dokter kandungan, selain itu mereka juga masih tetap mendapatkan gaji.⁵

⁵Inama Antsari, *Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja*

Tidak adanya penyebutan dan kejelasan tentang hak cuti pada pekerja perempuan dalam keadaan tertentu kemudian mendapatkan reaksi keras dari berbagai aktivis atau lembaga pembela perempuan dan anak. Salah satunya adalah Mutiara Ika Pratiwi Koordinator Nasional Perempuan Mahardika. Para aktivis berpendapat ada penghapusan pasal cuti bagi perempuan dalam keadaan tertentu dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Hal tersebut kemudian direspon oleh Menteri Ketenagakerjaan.⁶

Menteri Ketenagakerjaan menilai bahwa cuti hamil bagi pekerja perempuan tidak dihapuskan, hanya saja memang tidak dicantumkan dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja. Yang dihapuskan adalah upah atau gaji perempuan pada saat tertentu. Sehingga ketentuan Pasal 84 dalam UU Ketenagakerjaan benar-benar telah dihapuskan, yaitu hak pekerja perempuan untuk tetap

Perempuan Dalam UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syar'iah Ibnu Ashur, AHKAM, Volume 9, Nomor 2, November 2021, h. 250.

⁶Inama Antsari, *Hak Cuti Haid...*, h.250

mendapatkan gaji ketika cuti haid, hamil, dan melahirkan. Alasannya karena *Omnibus Law* merupakan Undang-Undang yang menitikberatkan pada isu penciptaan lapangan kerja dan juga menganut sistem *no work no pay*. Hal ini ditegaskan oleh Febri Jaya dalam tulisannya bahwa hak-hak cuti pada keadaan tertentu pada perempuan tidaklah dihapuskan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja.⁷

Konsekuensi tidak dicantumkannya secara jelas hak untuk cuti haid, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per-jam bagi pekerja, maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapatkan gaji. Otomatis para pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti pada keadaan haid, hamil dan sebagainya tidak akan memperoleh gaji. Padahal tujuan

⁷Inama Antsari, *Hak Cuti Haid...*, h. 251.

dari undang-undang yang dikeluarkan oleh negara tentunya demi kemaslahatan rakyatnya.

Bekerja dalam konsep Islam adalah kewajiban bagi setiap manusia, meskipun Allah Swt. telah menjamin rezeki setiap manusia tetapi rezeki tidak akan datang kepada manusia tanpa ada usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera dalam memenuhi kebutuhan hidup maka harus bekerja.

Meski ajaran Islam sangat menganjurkan perempuan untuk menjaga keluarga dan rumah tangganya, namun hal tersebut tidak menghalanginya untuk berperan aktif dalam membangun dan memberdayakan masyarakat bersama-sama dengan lelaki dalam kehidupan nyata tanpa melalaikan tugas dan menjaga rumah tangga.

Seorang wanita boleh bekerja jika ada salah satu dari sejumlah keadaan yang membolehkan wanita bekerja diluar rumah sehingga dikatakan bahwa wanita karier itu harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Dengan demikian

keluarnya wanita dari rumah untuk bekerja itu tidak berakibat buruk bagi dirinya, suaminya, anak-anaknya dan masyarakatnya.

Di dalam hukum Islam terdapat ajaran yang dimana terdapat prinsip-prinsip Islam tentang keadilan terhadap para pekerja dalam memperoleh hak-haknya yang disandarkan pada Al-Quran dan Hadits. Al-Quran sebagai dasar pedoman mengajarkan kepada pemeluknya harus bersikap kasih sayang terhadap semua makhluk termasuk kepada para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan serta menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap individu.⁸ Hal ini sesuai dengan Al-Quran QS. Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ۭٓ إِلَّا تَعَدَلُوا ۗ إِنَّ عَدْلَٰهُ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil.

⁸ Tamyiez Dery, *Keadilan Dalam Islam*, Vol. 18 No. 3, 2002, MIMBAR Jurnal Sosial Pembangunan, h. 340

Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Yuridis Tentang Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam”

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pengaturan Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?
2. Bagaimana Pengaturan Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Perspektif Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaturan Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.
2. Untuk Mengetahui Pengaturan Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Perspektif Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

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

memperhatikan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

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

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berdasarkan hasil penelusuran dapat diketahui beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap mirip dengan masalah yang akan diteliti tetapi memiliki perbedaan

terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian yang dimaksud adalah:

No	Nama dan Judul	Permasalahan	Perbedaan
1	Jurnal karya Febri Jaya (2019), yang berjudul Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia. Bukunya yang dicetak Tahun 2019	bagaimana hukum berperan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam perspektif dua hukum yaitu hukum Indonesia dan hukum Malaysia.	Penelitian peneliti membahas tentang bagaimana pemberian hak cuti haid dan melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
2	Jurnal Hukum karya Yudhitiyah Dyah Sukmadewi (2016), yang berjudul Analisis Yuridis terhadap Ketentuan	Bagaimana ketentuan masa cuti melahirkan yang ada di Indonesia.	Penelitian peneliti membahas tentang bagaimana pemberian hak cuti haid dan melahirkan menurut UU No. 13 Tahun

	<p>Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan.</p>		<p>2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.</p>
3	<p>Jurnal karya Nadhira Wahyu Adityarani (2020), dengan judul Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi</p>	<p>Bagaimana prinsip persamaan hak dalam segala bidang, baik laki-laki maupun perempuan terutama dalam bidang ketenagakerjaan yang telah diatur dalam peraturan nasional maupun</p>	<p>Penelitian peneliti membahas tentang bagaimana pemberian hak cuti haid dan melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.</p>

	Perempuan Di Indonesia	konvensi internasional.	
4	Jurnal karya Mulyani Djakaria (2018), dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untu Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi	Bagaimana Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak- hak reproduksi tenaga kerja wanita	Penelitian peneliti membahas tentang bagaimana pemberian hak cuti haid dan melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
5	Jurnal karya Tantimin (2021), dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Hak	Bagaimana bentuk pelanggaran hak tenaga kerja pada perempuan dan	Penelitian peneliti membahas tentang bagaimana pemberian hak cuti haid dan

Tenaga KerjaPerempuan Terkait Ketidaksetaraan Genderdi lIndonesia	bagaimana perlindungannya menurut UU Ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini hak yang terabaikan yakni hak cuti haid, melahirkan, keguguran dan fasilitas yang masih kurang.	melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
---	---	--

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah, jenis penelitian hukum normative, yaitu memiliki kecenderungan dalam mencitrakan hukum sebagai disiplin preskriptif di mana hanya

melihat hukum dari sudut pandang norma-normanya saja, yang tentunya bersifat preskriptif.⁹

Pendekatan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), yang berkaitan dengan judul penelitian.¹⁰

2. Sumber Bahan Hukum

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

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁹Imam Mahdi, *Ilmu Hukum dan Perkembangannya (Kajian Khusus Hukum Normatif)*, NUANSA Vol. IX, No. 2, Desember 2016, h. 113.

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Bandung : PT Kharisma Putra utama,2015), h. 133

- 2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM
- 5) PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder penelitian ini berupa bahan-bahan yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder untuk mendukung bahan hukum primer penelitian ini yaitu buku, jurnal, skripsi, artikel dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *library research* atau penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara kegiatan mencari, membaca dan mencatat

data yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan terkait dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, skripsi, artikel, Peraturan Perundang-Undangan dan sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Metode analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis normative. Bahan hukum yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan dukungan teori yang berkaitan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang ada.

G. Sistematika Penulisan

Agar penulisan penelitian ilmiah (skripsi) dapat terarah dengan tujuan maka diperlukan sistematika penulisan yang terdiri dari 4 (empat) bab, dimana antara 1 (satu) bab dengan bab lainnya saling mendasari dan

berkaitan. Hal ini guna memudahkan pekerjaan dalam penulisan dan menangkap hasil penelitian. Adapun sistemataika penulisan ini terdiri dari bagian pembahasan yan diatur dari lima bab, sebagai berikut:

BAB I: Berisi tentang pendahuluan meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Berisi tentang teori yang akan di angkat dalam penelitian ini, teori-teori yang diangkat dalam penelitian ini ialah teori-teori yang berkaitan dan mencakup teori tentang Analisis Yuridis Tentang Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2023 dan Hukum Islam.

BAB III: Pada bab ini akan di uraikan mengenai hasil penelitian penulisan dengan memfokuskan pada setiap rumusan masalah yang hendak di jawab dalam penelitian ini.

BAB IV: Bab terakhir pada penulisan ini berisi kesimpulan atas uraian permasalahan serta pembahasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya.

