

# Persepsi Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Bagi Dosen Dan Staf Di Universitas Muhammadiyah

<sup>1</sup>Sari Ratna Dewi

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah  
Palopo

E-mail: [sariratnadewi@umpalopo.ac.id](mailto:sariratnadewi@umpalopo.ac.id)

## Abstract

*This paper aims to discover and comprehend more about the provisions on the right to maternity leave for female workers at the Muhammadiyah University of Palopo and to find out the structure of legal protection for the right to maternity leave for female workers. To answer these problems, this paper employs the empirical legal research method, this method used direct observation of the field to obtain the truth that occurs in the field. The form of legal protection for the safety, health, and reproductive rights of women workers as well as the knowledge of women workers within the Palopo Muhammadiyah University has been carried out properly according to the provisions of the labor law, namely 1.5 months before and 1.5 months after which can be claimed accordingly. The application of granting leave to female workers at Muhammadiyah University in Palopo has been carried out optimally, which is based on applicable regulations stated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment as a juridical basis and using Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights. The rights of women workers in the implementation of leave gave birth to an Islamic legal perspective for workers at the Muhammadiyah University of Palopo that women have a postpartum period that lasts for three months. This phase can be said to be a recovery period, meaning that for three months the woman is given time to rest after giving birth.*

*Keywords:* Perceptions of Islamic Law, Maternity Leave Rights

## Abstrak

*Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami lebih lanjut tentang ketentuan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Universitas Muhammadiyah Palopo dan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan. Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka tulisan ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, yang mana metode ini merupakan metode yang digunakan melalui pengamatan langsung lapangan untuk memperoleh kebenaran yang terjadi di lapangan. Bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita serta pengetahuan Pekerja Perempuan dilingkup Universitas Muhammadiyah palopo sudah terlaksana dengan baik sesuai ketentuan UU ketenagakerjaan, yaitu 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah maupun secara fleksibel. Penerapan pemberian cuti kepada pekerja perempuan di Universitas Muhammadiyah di Palopo sudah terlaksana dengan optimal, yang didasari oleh peraturan yang berlaku yakni dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar yuridis serta menggunakan Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hak tenaga kerja perempuan pada pelaksanaan cuti melahirkan perspektif hukum Islam pada pekerja di Universitas Muhammadiyah Palopo bahwa perempuan memiliki masa nifas yang lamanya*

*selama tiga bulan. Fase ini dapat dikatakan sebagai masa pemulihan artinya selama tiga bulan perempuan diberikan waktu beristirahat pasca melahirkan.*

*Kata Kunci: Persepsi Hukum Islam, Hak Cuti Melahirkan*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Cuti sebelum dan sesudah melahirkan menjadi hak mutlak yang wajib didapatkan oleh setiap tenaga kerja perempuan. Tujuan pemberian hak cuti kepada pekerja dikarenakan pekerja juga merupakan manusia yang membutuhkan waktu untuk beristirahat terutama pekerja perempuan yang sedang mengandung demi menjaga kesehatan ibu dan calon anak yang akan dilahirkan.<sup>1</sup> Tenaga kerja perempuan setelah melahirkan harus memberikan waktu, usaha dan tenaganya untuk merawat sekaligus menyusui bayi yang dilahirkannya sehingga banyak tenaga kerja perempuan yang mengesampingkan hak cutinya di masa-masa hamil dengan alasan agar dapat mendapatkan cuti lebih lama setelah melahirkan.

Pada saat tenaga kerja perempuan mengandung kadang sering merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya, sementara dalam undang-undang ketenagakerjaan sudah jelas mengatur bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil dan dianggap hanya akan merugikan perusahaan karena hasil kerja dari pekerja perempuan menjadi menurun tentunya hal tersebut sangat bertentangan dengan aturan yang ada dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf e yang menentukan bahwa apabila terdapat pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menyusui, maka perusahaan dilarang untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja, Namun pada lapangan kerja secara langsung

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, (2014), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 116.

masih banyak ditemukan hal seperti itu dengan berbagai alasan pembenar menurut pengusaha, seperti pemikiran pengusaha yang beranggapan bahwa dengan mempertahankan serta memberi pekerja cuti melahirkan dan tetap dengan memberi gaji secara utuh sesuai dengan peraturan yang ada, justru akan menimbulkan kerugian terhadap perusahaan dikarenakan dalam masa cuti tersebut pekerja/buruh dianggap tidak memberikan keuntungan bagi pengusaha atau memperlambat kemajuan usaha dan justru hanya menambah beban pengeluaran perusahaan karena harus memberikan upah secara utuh.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup> 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. Diantaranya persyaratan yang telah ditetapkan para ulama fiqih bagi wanita<sup>4</sup> adalah: 1) Persetujuan suami Adalah hak suami untuk menerima atau menolak keinginan istri untuk bekerja diluar rumah, sehingga dapat dikatakan bahwa persetujuan suami bagi wanita karier merupakan syarat pokok yang harus dipenuhinya karena laki-laki adalah pengayom dan pemimpin bagi wanita. 2) Menyeimbangkan tuntutan rumah tangga dan tuntutan kerja Sebagian besar wanita muslimah yang dibolehkan bekerja diluar rumah karena tuntutan kebutuhan primer rumah tangganya, tidak mampu menyamakan dan menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dan kerja. Adanya aturan-aturan pekerjaan baik dari segi waktu maupun dari segi kesanggupan, menyebabkan seorang istri mengurangi kualitas pemenuhan kewajiban rumah tangganya atau bahkan mempengaruhi

---

<sup>2</sup> Ni Made Devi Aselina Putri, I Made Sarjana, "Impelementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas" Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9 No. 5 Tahun 2021, hlm. 895-903.

<sup>3</sup> Wakirin, "Wanita Karier dalam Perspektif Islam," Jurnal Pendidikan Islam, 4, no. 1 (2017): 3.

<sup>4</sup> Harahap, "Upaya Wanita Karier dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah (Studi di Kelurahan Palopatmaria)," 25.

kesehatannya. 3) Pekerjaan itu tidak menimbulkan khalwat Yang dimaksud dengan khalwat adalah berduanya lak-ilaki dan wanita yang bukan mahram. Pekerjaan yang didalamnya besar kemungkinan terjadi khalwat akan menjerumuskan seorang istri kedalam kerusakan. Seperti dalam firman Allah QS. Al Ahzab ayat 53 yang berbunyi

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتَ النَّبِيِّ إِلَّا أَنْ يُؤْذَنَ لَكُمْ إِلَى طَعَامٍ غَيْرَ نَظِيرِينَ إِنَّهُ وَلَكِنْ إِذَا دُعِيتُمْ فَادْخُلُوا فَإِذَا طَعَمْتُمْ فَانْتَشِرُوا وَلَا مُسْتَأْنِسِينَ لِحَدِيثٍ إِنَّ ذَلِكَ كَانَ يُؤْذَى النَّبِيَّ فَيَسْتَحْيِي مِنْكُمْ وَاللَّهُ لَا يَسْتَحْيِي مِنَ الْحَقِّ وَإِذَا سَأَلْتُمُوهُنَّ مَتَاعًا فَسْأَلُوهُنَّ مِنْ وَرَاءِ حِجَابٍ ذَلِكُمْ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ وَمَا كَانَ لَكُمْ أَنْ تُؤْذُوا رَسُولَ اللَّهِ وَلَا أَنْ تُنْكِحُوا أَنْوَاجَهُ مِنْ بَعْدِهِ أَبَدًا إِنَّ ذَلِكَ كَانَ عِنْدَ اللَّهِ عَظِيمًا ٥٣ ( الاحزاب/33: 53 )

Terjemah Kemenag 2019

53. Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memasuki rumah-rumah Nabi, kecuali jika kamu diizinkan untuk makan tanpa menunggu waktu masak (makanannya),<sup>619</sup> tetapi jika kamu diundang, masuklah dan apabila kamu selesai makan, keluarlah kamu tanpa memperpanjang percakapan. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mengganggu Nabi sehingga dia malu kepadamu (untuk menyuruhmu keluar). Allah tidak malu (menerangkan) yang benar. Apabila kamu meminta sesuatu (keperluan) kepada mereka (istri-istri Nabi), mintalah dari belakang tabir. (Cara) yang demikian itu lebih suci bagi hatimu dan hati mereka. Kamu tidak boleh menyakiti (hati) Rasulullah dan tidak boleh (pula) menikahi istri-istrinya selama-lamanya setelah Nabi (wafat). Sesungguhnya yang demikian itu sangat besar (dosanya) di sisi Allah.<sup>5</sup>

Ayat ini melarang sahabat masuk ke rumah Rasulullah untuk makan sambil menunggu-nunggu waktu makannya Rasulullah. (Al-Ahzab/33:53)<sup>6</sup>

4) Menghindari pekerjaan yang berbahaya bagi diri wanita dan masyarakat  
5) Menjauhi segala sumber fitnah  
6) Memperpanjang pakaiannya hingga menutupi kedua kakinya dan menutup kerudung ke kepalanya sehingga tertutup bagian leher, bagian atas dada, dada dan wajahnya<sup>7</sup>  
7) Tenaga wanita tersebut dibutuhkan oleh masyarakat, dan pekerjaan tersebut tidak bisa dilakukan oleh laki - laki Bahwa di zaman Rosulullah ada para wanita yang bertugas membantu kelahiran, semacam dukun bayi atau bidan pada saat ini. Juga saat itu ada wanita yang mengkhitan anak - anak wanita. Dan yang dhohir bahwa pekerjaan ini mereka lakukan diluar rumah. Diantara pekerjaan wanita yang ada pada zaman Rosulullah adalah apa yang

<sup>5</sup> Kementerian Agama RI, al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf

al-Qur'an, 2019), 425.

<sup>6</sup> Taufiq, Quran In Word Ver 1.3.

<sup>7</sup> Harahap, "Upaya Wanita Karier dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah (Studi di Kelurahan Palopmatmaria)," 25-27.

diriwayatkan oleh Anas bin Malik RA berkata : “Rasulullah saw berperang bersama Ummu Sulaim dan beberapa wanita anshor, maka mereka memberi minum dan mengobati orang yang terluka.” Disamping itu sejarah mencatat, beberapa wanita yang menjadi istri Rasulullah saw juga menjadi wanita karier, diantaranya : Siti Khadijah dan Siti Aisyah.<sup>8</sup>

Menurut penafsiran dalam Tafsir al-Misbah ayat 105 QS. at-Taubah merupakan perintah untuk bekerja. Pekerjaan yang dilakukan semata-mata karena Allah Swt dengan beramal yang saleh dan bermanfaat untuk diri sendiri maupun masyarakat. Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar lebih menginstropeksi diri dan mengawasi amal atau pekerjaan bagi tenaga kerja dengan cara mengingatkan tenaga kerja, bahwa setiap amal atau perbuatan yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya yaitu Allah Swt, Nabi Muhammad Saw dan saksi-saksi dari umat Islam.

Faktor pemenuhan hak-hak tenaga kerja tentu saja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagi khususnya bagi tenaga kerja perempuan, maka dari itu diharapkan pemerintah dapat memfasilitasi peraturan yang memadai bagi tenaga kerja sekaligus melakukan pengawasan yang maksimal dalam penerapannya. Pekerja wanita tidak dapat disamakan dengan pekerja pria karena pekerja Wanita memiliki kondisi biologis atau organ reproduksi yang berbeda dengan pekerja pria.<sup>9</sup> Secara biologis, pekerja wanita dan pekerja pria memiliki organ reproduksi yang berbeda jauh sehingga terdapat perbedaan hak yang diberikan diantaranya masa haid, hamil, melahirkan dan masa menyusui. Dalam UUD 1945 perlindungan atas organ reproduksi pekerja wanita sudah diatur, dimana telah dijelaskan bahwa kesehatan merupakan bagian dari hak asasi manusia, melaksanakan perlindungan kesehatan reproduksi pekerja wanita merupakan hak asasi manusia tersebut. Hak reproduksi khususnya terhadap wanita hamil dan menyusui juga dirumuskan pada Pasal 71 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak reproduksi pekerja wanita seperti haid, hamil, melahirkan dan kesempatan menyusui diatur pada Pasal 81, Pasal 82 serta Pasal 83. Dalam hal cuti hamil dan melahirkan, setiap pekerja wanita yang hamil memiliki hari perkiraan lahir (HPL) untuk mengetahui kapan bayi akan lahir. Umumnya waktu melahirkan terjadipada saat usia kehamilan 38

---

<sup>8</sup> Wakirin, “Wanita Karier dalam Perspektif Islam,” 9.

<sup>9</sup> Wibawa, Agung Made Ayu Suastini, Ida Bagus Putra Atmadja, and AA Sagung Wiratni Darmadi. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Pt. Pln (Persero), Tbk. Distribusi Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018), 3

minggu sampai dengan 41 minggu. Namun pada kenyataannya tidak semua hari perkiraan lahir (HPL) tepat karena ada beberapa wanita hamil yang melahirkan lebih awal atau melahirkan prematur.<sup>10</sup> Walaupun perlindungan mengenai organ reproduksi pekerja wanita telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan namun masih terdapat isu hukum yang tidak mendapatkan perhatian seperti cuti melahirkan prematur atau melahirkan lebih awal dari tanggal yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas perempuan memang selalu menarik untuk dikaji terutama di dalam dunia pekerjaan untuk bagaimana bisa tenaga kerja perempuan ini dalam pelaksanaan cuti melahirkan mendapatkan haknya secara memadai. Hal ini yang membuat peneliti tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja, merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin pemenuhan hak – hak pekerja, hal ini sesuai dengan esensi dari UU Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia dapat dikatakan masih belum sepenuhnya terlaksana, khususnya perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang hingga saat ini masih terdapat beberapa pihak pemberi kerja yang tidak mau memberikan hak – hak istimewa yang dimiliki pekerja perempuan secara utuh, seperti pemberian hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan dan pandangan islam tentang hak seorang perempuan. Berdasarkan permasalahan terkait perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tulisan ilmiah “Persepsi Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Bagi Dosen dan Staff Di Universitas Muhammadiyah Palopo”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang mengenai permasalahan yang ada maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita serta pengetahuan Pekerja Perempuan mengenai penerapan hak cuti melahirkan di Universitas Muhammadiyah Palopo, bagaimana bentuk Penerapan Pemberian Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan di Universitas Muhammadiyah palopo serta bagaimana perspektif hukum Islam

---

<sup>10</sup> Rizki Widya Ari Susanti, , Anak Agung Ketut Sukranatha “Pengaturan Pemberian Cuti Melahirkan terhadap Pekerja yang Melahirkan Bayi Prematur” Jurnal Kertha Negara Vol. 9 No. 3 Tahun 2021, hlm.208-218.

terhadap Pelaksanaan hak cuti melahirkan pekerja perempuan di Universitas Muhammadiyah palopo.

### **Tujuan dan manfaat penelitian**

1. Untuk mengetahui dan memahami lebih lanjut tentang ketentuan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Universitas Muhammadiyah Palopo.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum hak cuti melahirkan terhadap tenaga kerja perempuan.
3. Untuk mengetahui Perspektif hukum Islam terhadap Pelaksanaan hak cuti melahirkan.

### **METODE**

Penulisan jurnal ilmiah ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palopo dengan menggunakan jenis metode penelitian hukum empiris, yang mana metode ini merupakan metode yang digunakan adalah pengamatan langsung lapangan untuk memperoleh kebenaran yang terjadi di lapangan. Metode ini beranggapan bahwa hukum sebagai objek dari penelitiannya serta sebagai disiplin dan kenyataan hukum. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penulisan jurnal ilmiah ini yaitu yuridis sosiologis, pendekatan jenis ketentuan hukum yang berlaku sebagai pedoman serta mengetahui bagaimana pelaksanaannya di masyarakat.

### **PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH PERTAMA**

#### **Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan, Kesehatan dan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita**

Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksi pekerja wanita. Hak reproduksi tersebut adalah Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi meliputi Hak atas cuti haid, Hak atas cuti hamil dan keguguran dan Hak atas pemberian kesempatan menyusui. Hak reproduksi ini telah diakomodir dan dijelaskan dalam dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.<sup>11</sup> Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis)

---

<sup>11</sup> Nadhira Wahyu Adityarani " Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia" Vol. 1 No.1 April 2020.

Prinsip berikutnya adalah larangan diskriminasi atas dasar jenis kelamin/gender di tempat kerja.<sup>12</sup> Bentuk-bentuk diskriminasi di tempat kerja meliputi perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan ketrampilan dan jabatan tertentu, serta perbedaan ketentuan dan syarat kerja. Pertimbangan pembatasan-pembatasan tersebut adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan utamanya biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusilaannya.<sup>13</sup> Pembatasan berikutnya berupa pemberian waktu istirahat bagi pekerja di sela waktu kerja yang harus dipenuhinya.<sup>14</sup> Waktu istirahat bertujuan agar pekerja dapat memulihkan tenaganya setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari dalam seminggu. Selain waktu istirahat terdapat pula bentuk lain dari waktu istirahat berupa cuti.<sup>15</sup> Meliputi cuti untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agama pekerja, cuti haid selama dua hari per bulan, cuti hamil dan melahirkan selama 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah bulan) sesudah melahirkan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta cuti gugur kandung selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya pembatasan lain atas waktu kerja adalah hari libur. Pekerja tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Hari libur bertujuan agar pekerja berkesempatan untuk merayakan hari raya tertentu, hal mana merupakan salah satu faktor kesejahteraan pekerja.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja. Pelindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang

---

<sup>12</sup> Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang sama bagi Pekerjaan Bernilai Sama bagi Pria dan Wanita yang diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999.

<sup>13</sup> Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* Volume 3, Nomor 1, September 2018

<sup>14</sup> *Ibid*,  
Pasal 79 UUK.

<sup>15</sup> *Ibid*,  
Pasal 80-84 UU

berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan terhadap tenaga kerja 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 dunia usaha.<sup>16</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja akan terlihat dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah<sup>17</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur mengenai hak-hak perempuan di dalam Pasal 49 yang merumuskan:

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum”.<sup>18</sup>

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di Indonesia harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 dan juga harus disesuaikan dengan konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh

---

<sup>16</sup> Riris Ardhanariswari, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 97

<sup>18</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 49.

bangsa Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan bangsa dan negara.

### **Pengetahuan Pekerja Perempuan mengenai penerapan Hak Cuti Melahirkan Di Universitas Muhammadiyah Palopo**

Dalam Penerapan hak cuti melahirkan umumnya tenaga pekerja mempunyai pengetahuan yang cukup baik. Hanya 10% tenaga kerja di Universitas Muhammadiyah Palopo yang mempunyai pengetahuan kurang baik mengenai penerapan hak cuti melahirkan. Sedangkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan baik di kampus ada sejumlah 90%. Penilaian mengenai pemahaman pengetahuan tenaga kerja tentang ketentuan pasal 13 UU No. 1 Tahun 2003, 37% yang tidak tahu, Dan 63% yang mengetahuinya, Adapun pengetahuan tentang tenaga kerja tentang lama cuti melahirkan yang mengetahui 3 bulan, 83%, yang mengetahui 2 bulan 7%, dan yang mengetahui 1,5bulan 10%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yuliani tahun 2008 yang menunjukkan bahwa pada umumnya para pekerja perempuan sudah mempunyai pengetahuan yang cukup baik dalam penerapan hak Kesehatan reproduksinya. Di semua wilayah penelitian tenaga kerja perempuan pada umumnya mengetahui bahwa meskipun mereka cuti selama 3 bulan, namun gaji pokok tetap harus diberikan karena sudah menjadi haknya dan telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>19</sup>

Menurut Rosalina, hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan dibidang sistem pengupahan.<sup>20</sup> Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 76 menentukan norma kerja perempuan sebagai berikut: (1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakaan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. (2) Pengusaha dilarang mempekerjakaan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. (3) Pengusaha yang

---

<sup>19</sup> Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* Volume 3, Nomor 1, September 2018

<sup>20</sup> Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015, hlm. 22

memperkerjakaan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: (a) Memberikan makanan yang bergizi. (b) Menjaga kesusilaan selama ditempat kerja (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

Mengenai peran pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan dan penegakan hak cuti melahirkan, diutarakan bahwa, hak cuti melahirkan selama 3 bulan yang sesuai ketentuan Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakeqaan diberikan selama 1,5 bulan sebelum HPL (hari perkiraan lahir) dan 1,5 bulan setelah melahirkan, di dalam prakteknya terdapat beberapa perusahaan yang menggunakan praktek yang sama dengan ketentuan undang-undang, namun banyak juga yang memberlakukan secara fleksibel. Dalam hal ternyata pekerjaanya tidak mengambil cuti tersebut, maka hak cuti melahirkan tersebut dianggap hangus. Dalam kondisi seperti ini pengawasan dan penegakan yang dilakukan oleh pihak Disnakersostrans hanya meminta pihak perusahaan untuk wajib mengingatkan pekerja tersebut apabila telah berdekatan dengan waktu hak cuti melahirkan. Apabila ternyata pihak pekerja tersebut memang masih mau bekerja sampai waktu melahirkan dan hanya mengambil hak setelah melahirkan saja, sedangkan waktu 1,5 bulan sebelum melahirkan dianggap hangus oleh perusahaan, maka pihak Disnakersostrans mensyaratkan yang bersangkutan untuk menunjukkan surat pernyataan yang ditandatangani oleh pekerja bahwa, yang bersangkutan memang menyadari apa yang telah dia putuskan dan resiko yang akan dihadapi nantinya. Selanjutnya dalam hal cuti hamil diberlakukan secara fleksibel maka harus diberikan ketetapan waktu atau tanggal pekerja yang mengambil cuti. Intinya baik hendak dilaksanakan sesuai ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan, yaitu 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah maupun secara fleksibel, pihak perusahaan harus diwajibkan untuk mengingatkan akan hak cuti melahirkan yang telah muncul, dengan kejelasan syarat dan hak-hak apa saja yang nantinya akan diberikan perusahaan kepada para pekerja yang mengambil cuti tersebut, Hak-hak tersebut terkait dengan hak biaya persalinan yang ditanggung berapa persen oleh perusahaan dan sampai anak ke berapa, berikut besaran upah yang nantinya akan pekerja terima selama masa cuti tersebut.

## **PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH KEDUA**

### **Penerapan Pemberian Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan**

Seluruh tenaga kerja di kampus universitas Muhammadiyah palopo, pada umumnya menyetujui terhadap ketentuan hak cuti melahirkan alasan

yang diberikan karena sudah merupakan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja akan mempunyai cukup waktu untuk memulihkan Kesehatan, dan merawat bayi. Adanya kesadaran yang cukup tinggi tersebut sebetulnya harus di ikuti dengan ketentuan sebagai haknya.

Universitas muhammadiyah palopo sebagai lembaga yang bergerak dibidang pendidikan memiliki sistem yang cukup mudah dalam memberikan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan yang bekerja dikampus ini, dengan tujuan untuk memberikan jaminan rasa aman dan nyaman terhadap pekerja ditempat kerja dan saling menghargai hak-hak pekerja maupun pemberi kerja. Pekerja sebagai aset yang berharga bagi perempuan, hal ini dikarenakan pekerja merupakan pelaku aktif dalam usaha yang ada, maka dengan dilakukannya pemenuhan hak bagi para pekerjanya diharapkan akan mampu menimbulkan hubungan kerja yang harmonis antara kedua belah pihak dalam masa kerja.

Universitas muhammadiyah palopo sangat menghargai hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, khususnya hak bagi pekerja perempuan yang sedang mengandung guna menjamin kesehatan ibu maupun sang buah hati yang akan dilahirkan. Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. Kesepakatan kedua belah pihak; b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>21</sup>

Guna melaksanakan kewajiban sebagai pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja maka universitas muhammadiyah palopo memberikan kemudahan terhadap pekerjanya untuk proses pengajuan cuti melahirkan, proses pengajuan cuti melahirkan di universitas muhammadiyah palopo ini cukup tergolong mudah yakni apabila seorang tenaga kerja perempuan ingin mendapatkan haknya (hak cuti melahirkan) maka pekerja perempuan tersebut wajib untuk melaporkan langsung ke Pimpinan dan Biro SDM universitas muhammadiyah palopo, dan dengan membawa surat permohonan cuti, maka pemberian hak cuti melahirkan akan dengan mudah didapatkan, walaupun hak cuti ini bisa di dapatkan dengan mudah akan

---

<sup>21</sup> Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1.

tetapi waktu pemberian cuti harus tetap sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati.

Apabila dilihat dari pemenuhan hak cuti melahirkan yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Palopo kepada pekerja perempuan yang sedang mengandung, bertujuan untuk menjaga kesehatan sang ibu dan calon buah hatinya juga bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja perusahaan dengan tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan saja akan tetapi adil juga terhadap hak yang dimiliki oleh pekerja, yakni dengan memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan pembagian waktu yang telah diatur serta melalui tahapan pengajuan cuti yang cukup mudah untuk didapatkan. Maka dapat dikatakan bahwa kondisi dilapangan berupa pemenuhan hak istimewa pekerja perempuan (hak cuti melahirkan) sudah sejalan dengan norma yang ada yaitu ketentuan Pasal 82 Ayat (1) Undang - Undang Ketenagakerjaan.

## **PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH KETIGA**

### **Perspektif hukum Islam terhadap Pelaksanaan hak cuti melahirkan**

Islam memandang bahwa Wanita adalah karunia Allah Selain menjamin hak-hak wanita, Islam pun menjaga kaum wanita dari segala hal yang dapat menodai kehormatannya, menjatuhkan wibawa dan merendahkan martabatnya. Di dalam ajaran Islam, wanita adalah mahluk yang dimuliakan. Maka dari itu Islam sangat menjaga hak-hak wanita, apakah itu hak untuk memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan dan sberkarier.<sup>22</sup> Jauh sebelum gerakan emansipasi dan gender memperjuangkan hak-hak wanita dalam pendidikan dan pekerjaan, ajaran Agama Islam telah memulainya terlebih dahulu Dan agar berikutnya, kaum wanita dapat menjalankan perannya sebagai ibu. Sebagaimana telah dijelaskan didalam Pesan-pesan yang terkandung di dalam Al-Quran juga sejalan dengan semua tingkatan perkembangan ilmu pengetahuan dan peradaban. Termasuk seputar kehamilan dan ibu hamil yang sudah tertulis jelas di dalam Al-Quran, hingga mukjizat yang diberikan Allah SWT bagi orang beriman yang mengharapkan kehamilan, semua telah terkandung di dalam (Al-Quran Surah al-Mukminun ayat 12-14)

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِّنْ طِينٍ ۚ ۱۲ ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَّكِينٍ ۝ ۱۳ ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ فَبَارَكُ اللَّهُ أَحْسَنَ الْخَالِقِينَ ۝ ۱۴ (المؤمنون/23: 12-14)

Terjemah Kemenag 2019

<sup>22</sup> Ismiyati Muhammad, "Wanita Karier dalam Pandangan Islam," Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama, 13, no. 1 (Juni 2019): 101.

Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dari sari pati (yang berasal) dari tanah. Kemudian, Kami menjadikannya air mani di dalam tempat yang kukuh (rahim).

Kemudian, air mani itu Kami jadikan sesuatu yang menggantung (darah). Lalu, sesuatu yang menggantung itu Kami jadikan segumpal daging. Lalu, segumpal daging itu Kami jadikan tulang belulang. Lalu, tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian, Kami menjadikannya makhluk yang (berbentuk) lain. Mahasuci Allah sebaik-baik pencipta.

(Al-Mu'minun/23:12-14)<sup>23</sup>

Al-Qur'an hanya memuat dasar-dasar atau prinsip umum pemerintahan Islam secara global saja. Ayat-ayat yang berhubungan dengan tata pemerintahan juga tidak banyak. Ayat-ayat yang masih global ini kemudian dijabarkan oleh Nabi dalam Sunnahnya, baik berbentuk perkataan, perbuatan maupun takrir atau ketetapan. Namun demikian penerapannya pun bukan "harga mati" Al-Qur'an dan Sunnah menyerahkan sepenuhnya kepada umat Islam untuk membentuk dan mengatur pemerintahan serta menyusun konstitusi yang sesuai dengan perkembangan zaman dan konteks sosial masyarakatnya. Dalam hal ini, dasar-dasar hukum Islam lainnya, seperti *ijma'*, *qiyas*, *istihsan*, *maslahah mursalah*, dan *urf* memegang peranan penting dalam perumusan konstitusi. Hanya saja, penerapan dasar-dasar tersebut tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip pokok yang telah digariskan dalam Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>24</sup>

Secara doktrin keadilan merupakan ciri khas Islam sebagai agama yang membedakan dari agama-agama yang lainnya. Keterlibatan perempuan dalam pekerjaannya pada masa awal Islam, bahwa Islam membenarkan mereka aktif dalam berbagai aktivitas. Perempuan boleh bekerja dalam berbagai bidang di dalam ataupun di luar rumahnya, baik secara mandiri atau bersama orang lain dengan lembaga pemerintah maupun swasta, selama pekerjaan yang dilakukannya dengan cara terhormat, sopan dan dapat memelihara agamanya serta dapat pula menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan terhadap diri dan lingkungannya.<sup>25</sup>

Sebagaimana laki-laki, hak-hak wanita juga terjamin dalam Islam. Pada dasarnya, segala yang menjadi hak laki-laki, ia pun menjadi hak wanita. Agamanya, hartanya, kehormatannya, akalunya dan jiwanya terjamin dan

---

<sup>23</sup> Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019), 342.

<sup>24</sup> *Ibid.* h. 181.

<sup>25</sup> Endri Yenti, "Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender," *Jurnal Ilmiah Kajian Gender* Volume 1, No. 1 (2011), 109.

dilindungi oleh syariat Islam sebagaimana kaum laki-laki. Inilah bukti bahwa Islam memuliakan Wanita. Ajaran Islam telah menempatkan perempuan sebagai partner yang sederajat dengan laki-laki dalam mengemban amanah Allah sebagai Khalifah-Nya di muka bumi ini. Dalam mengemban tugas hidup Allah telah menegaskan dalam berbagai ayat dalam al-Quran, diantaranya adalah Qs. at-Taubah ayat 71 yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ  
حَكِيمٌ ٧١ (التوبة/9: 71)

Terjemah Kemenag 2019

Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain.328) Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.

Dari ayat tersebut jelas bahwa misi manusia sebagai anak cucu adam ditanggung bersama oleh laki-laki maupun perempuan. Dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan mukminin dan mukminat sama-sama bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas menegakkan yang (ma'rif) dan mencegah yang bathil (mungkar). Dalam ayat tersebut juga menyatakan bahwa kewajiban membayar zakat juga wajib ditunaikan oleh perempuan. Hal itu membuktikan bahwa perempuan boleh untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan adalah sama kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia. Dimana masing-masing mempunyai kehormatan yang sama meskipun berbeda-beda kadar kemampuan dan bakat pembawaannya serta daerah lingkungan kerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukannya.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjaannya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah disepakati. Pengusaha juga dianjurkan untuk menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga para pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan, perlindungan yang dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja perempuan yang

berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat, dan cuti.<sup>26</sup> Menurut Imam Sjahputra mengatakan bahwa hak pekerja perempuan meliputi hak menerima ganti rugi kecelakaan kerja, hak berunding negoisasi, hak memperoleh pekerjaan pekerja, dan memiliki hak untuk memaksakan kepada pengusaha untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan.<sup>27</sup> Ditinjau adalah suatu kegiatan melihat, memandangi, menyelidiki, mempelajari dan sebagainya terkandung didalamnya hubungan kehidupan bernegara dan bermasyarakat.

Sebagai wujud kepedulian negara terhadap kondisi kodrat perempuan pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum yang termuat dalam aturan hukum positif dibidang ketenagakerjaan. Wujud perlindungan tersebut terealisasi dalam pencantuman hak-hak yang bersifat khusus dalam UU No.13 tahun 2003 meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan hak menyusui Pasal 81-83). Dengan tertuangnya hak-hak yang memang hanya khusus hanya diperuntukkan bagi pekerja perempuan menunjukkan adanya kepedulian dan pemahaman dari pemerintah.

Perempuan di dalam ajaran Islam adalah makhluk yang dimuliakan dan Islam sangat menjaga hak-hak perempuan baik itu hak untuk memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan atau berkarir. Jauh sebelum gerakan emansipasi dan gender memperjuangkan hak-hak perempuan dalam pendidikan dan pekerjaan ajaran agama Islam telah memulainya terlebih dahulu. Keterlibatan perempuan dalam pekerjaannya pada masa awal Islam, bahwa Islam membenarkan mereka aktif dalam berbagai aktivitas. Perempuan boleh bekerja dalam berbagai bidang di dalam ataupun di luar rumahnya, baik secara mandiri atau bersama orang lain dengan lembaga pemerintah maupun swasta, selama pekerjaan yang dilakukannya dengan cara terhormat, sopan dan dapat memelihara agamanya serta dapat pula menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan terhadap diri dan lingkungannya.

Hak cuti melahirkan menurut hukum Islam ditinjau berdasarkan konsep Maqashid Syari'ah menurut al-Syatibi. Allah Swt menurunkan syariat (aturan hukum) untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudharatan (jalbul mashalih wa dar'u al-mafasid). Aturan-aturan hukum yang Allah Swt tentukan hanyalah untuk kemaslahatan umat manusia. Untuk

---

<sup>26</sup> Prof. Dr, Aloysius Uwiyono, S.H, M.H Dkk, Asas - asas Hukum Perburuhan ( Jakarta: RAJAGRAFINDO : cet-1, 2014) Hal.101

<sup>27</sup> Syahri Arma Yanthi "Implementasi Pengupahan cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Fikih Siyasah" Medan. tahun 2021

menegakkan tujuan hukum Islam al-Syatibi mengemukakan konsepnya tentang Maqashid Syari'ah dengan penjelasan, bahwa tujuan hukum oleh Allah Swt dan Sunnah Rasul-Nya dapat ditelusuri dalam ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Rasulullah sebagai alasan logis terhadap rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.

Hak tenaga kerja perempuan pada pelaksanaan cuti melahirkan perspektif hukum Islam pada pekerja di Universitas Muhammadiyah Palopo bahwa perempuan memiliki masa nifas yang lamanya selama tiga bulan. Fase ini dapat dikatakan sebagai masa pemulihan artinya selama tiga bulan perempuan diberikan waktu beristirahat pasca melahirkan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Perlindungan dan Penerapan pemberian cuti kepada pekerja perempuan di Universitas Muhammadiyah di Palopo sudah terlaksana dengan optimal, yang didasari oleh peraturan yang berlaku yakni dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan sebagai dasar yuridis serta menggunakan Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pelaksanaan pemberian hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan di Universitas Muhammadiyah Palopo, sudah berjalan dengan baik dengan diberikannya waktu cuti 3 bulan yang mana sesuai dengan ketentuan Undang\_Undang No. 13 tahun 2003. Islam memandang bahwa Wanita adalah karunia Allah Selain menjamin hak-hak wanita, Islam pun menjaga kaum wanita dari segala hal yang dapat menodai kehormatannya, menjatuhkan wibawa dan merendahkan martabatnya. Pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan, perlindungan yang dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasoh, istirahat, dan cuti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Endri Yenti, "Wanita Bekerja Menurut Islam Analisis Gender," Jurnal Ilmiah Kajian Gender Volume 1, No. 1 (2011), 109
- Harahap, "Upaya Wanita Karier dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah (Studi di Kelurahan Palopatmaria)," 25-27
- Ismiyati Muhammad, "Wanita Karier dalam Pandangan Islam," Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama, 13, no. 1 (Juni 2019): 101.
- Kementerian Agama RI. al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an, 2019.
- Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang sama bagi Pekerjaan Bernilai Sama bagi Pria dan Wanita yang diratifikasi.

Lalu Husni, (2014), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 116.

Meliani Rosalina, Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015, hlm. 22

Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi." Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3, Nomor 1, September 2018

Nadhira Wahyu Adityarani " Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia" Vol. 1 No.1 April 2020.

Ni Made Devi Aselina Putri" Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surabaya Mas (Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9 No. 5 Tahun 2021, hlm. 895-903)

Peraturan Perundang-undangan :

Ibid, Pasal 79 UUK.

Ibid, Pasal 80-84 UUK.

Ibid, hlm. 97.

Ibid. hlm. 181.

Prof. Dr, Aloysius Uwiyono, S.H, M.H DKK, Asas - asas Hukum Perburuhan ( Jakarta: RAJAGRAFINDO : cet-1, 2014) Hal.101

Riris Ardhanariswari, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21", Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97

Rizki Widya Ari Susanti, , Anak Agung Ketut Sukranatha "Pengaturan Pemberian Cuti Melahirkan terhadap Pekerja yang Melahirkan Bayi Prematur" Jurnal Kertha Negara Vol. 9 No. 3 Tahun 2021, hlm.208-218.

Syahri Arma Yanthi "Implementasi Pengupahan cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Fikih Siyasah" Medan. tahun 2021

Taufiq, Quran In Word Ver 1.3.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 49.

Wakirin, "Wanita Karier dalam Perspektif Islam," Jurnal Pendidikan Islam, 4, no. 1

Wibawa, Agung Made Ayu Suastini, Ida Bagus Putra Atmadja, and AA Sagung Wiratni Darmadi. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Wanita Pada Pt. Pln (Persero), Tbk. Distribusi Bali." Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum (2018), 3 (2017): 3.