

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI
HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA
MENURUT UU KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN
2003 (Studi Kasus di PT Victoria Care Indonesia di Semarang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Disusun oleh:

ABDURRAHMAN SYAFRIANTO

NIM : 1602036161

PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang
Telp.(024)7601291 Fax.7624691 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

a.n. Sdra. Abdurrahman Syafrianto

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Abdurrahman Syafrianto

NIM : 1602036161

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT Victoria Care Indonesia di Semarang)

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 13 April 2020

Pembimbing I

Dr. H. Nur Khoirin, M. Ag.

NIP. 196308011992031001

Pembimbing II

Siti Rofi'ah, SHL., MH., M. Si.

NIP. 198601062015032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang
Telp.(024)7601291 Fax.7624691 Semarang 50185

**BERITA ACARA
(PENGESAHAN DAN YUDISIUM SKRIPSI)**

Pada hari ini, **Kamis** tanggal **Enam Belas April** tahun **Dua Ribu Dua Puluh** telah dilaksanakan sidang munaqasah skripsi mahasiswa:

Nama : **Abdurrahman Syafrianto**

NIM : 1602036161

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (HES)

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT Victoria Care Indonesia di Semarang)

Dengan susunan Dewan Penguji sebagai berikut

Ketua/Penguji 1 : Rustam, D.K.A.H., M.Ag.

Sekretaris/Penguji 2 : Dr. H. Nur Khoirin, M.Ag.

Anggota/Penguji 3 : Hj. Briliyan Erna Wati, M. Hum.

Anggota/Penguji 4 : Dr. Ja'far Baehaqi, M. Hum.

Yang bersangkutan dinyatakan **LULUS** dengan nilai: **3,70 (tiga koma tujuh puluh) / B+**

Berita acara ini digunakan sebagai pengganti sementara dokumen **PENGESAHAN SKRIPSI** dan **YUSIDIUM SKRIPSI** dan dapat diterima sebagai kelengkapan persyaratan pendaftaran wisuda.



Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

ALI IMRON

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah

SUPANGAT

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan segala rasa syukur dan ikhlas, skripsi ini, Penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah setia membimbing, mensupport, dan mendo'akan Penulis hingga berada di dalam garis perjuangan. Untuk kedua orang tua biologis dan ideologis, alm. Ibunda Baiq Nurhayati dan Ayahanda Biriando, S.Pd.I. yang menjadi inspirator perjuangan, serta Adinda Rahmi Ainunnisa, yang tiada henti-henti selalu menanyakan kapan Penulis wisuda, sehingga dari situ Penulis makin terdorong untuk segera wisuda. Untuk keluarga besar Papuk Melati dan Papuk Ecak yang senantiasa memberikan dukungan, baik moril maupun materil. Untuk keluarga ideologis: Abana Dr Mohammad Nasih al-Hafidh M.Si, Ustadz Muhammad Abu Nadlir, Abangda Mokhamad Abdul Aziz, M.Sos., dan Abangda Su'udut Tasdiq S.H.I., L.L.M. yang telah ikhlas memberikan bimbingan dan do'a kepada Penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini, Penulis juga persembahkan kepada guru-guru/dosen-dosen yang jasanya tidak akan pernah luput dari catatan sejarah dan skripsi ini Penulis persembahkan kepada almamater UIN Walisongo Semarang, serta kawan-kawan seperjuangan angkatan 2016. Terakhir, skripsi ini Penulis juga persembahkan kepada seluruh buruh di Indonesia yang hak-haknya masih dirampas oleh para pengusaha dan penguasa yang dlohim. Selain demonstrasi dan menulis di media, lewat skripsi ini juga Penulis berharap dapat memperjuangkan hak-hak buruh.

DEKLARASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdurrahman Syafrianto
NIM : 1602036161
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 13 April 2020
Deklarator,



Abdurrahman Syafrianto
NIM. 1602036161

ABSTRAK

Seiring perkembangan zaman, kehadiran perempuan di ranah publik, termasuk dunia ketenagakerjaan tidak dapat dipuunkuti, Sebab, keharusan untuk memenuhi kebutuhan hidup menjadi salah satu faktor hal demikian terjadi, sehingga dalam perspektif Islam, tidak ada larangan bagi kaum perempuan untuk bekerja, Dalam perspektif hukum Islam, persoalan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). *Ijarah* adalah kontrak kerja antara buruh dan majikan/perusahaan yang memuat hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan adalah cuti melahirkan, karena dalam Islam perempuan dikenal sebagai seorang yang memiliki kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Hal demikian disebut sebagai fungsi reproduksi yang hanya dimiliki oleh perempuan yang tentunya harus dilindungi. Karena itu, dalam skripsi ini Penulis mengangkat judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT Victoria Care Indonesia di Semarang) “Dalam judul ini terdapat dua rumusan masalah, yaitu bagaimana implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang? Dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang? Alasan penulis mengambil tempat ini sebagai lokasi penelitian adalah karena di PT Victoria Care Indonesia di Semarang ini pekerjaanya mayoritas perempuan.

Jenis penelitian yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini bertumpu pada keadaan atau gejala-gejala atau kondisi tertentu yang ada di lapangan. Adapun teknik pengumpulann data, Penulis memakai tiga metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam pengimplementasian hak cuti melahirkan, PT Victoria Care Indonesia di Semarang menerapkan dua aturan yang secara substansi kontradiktif dan dalam perspektif hukum Islam kedua aturan tersebut tidak dibenarkan. Di satu sisi perusahaan menggunakan aturan dalam Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Namun, di sisi lain, perusahaan juga menerapkan aturan yang tidak tertulis, yang berisikan larangan bagi pekerja perempuan yang belum menjadi karyawan tetap untuk hamil dan/atau melahirkan. Tentu hal demikian bertentangan dengan kodrat seorang perempuan untuk hamil, melahirkan, dan menyusui. Al-Qur’an sebagai pedoman hidup sudah memberikan panduan terkait hal tersebut di dalam Surah al-Baqarah ayat 233, Luqman ayat 14, dan al-Ahqaf ayat 15. Ketiga ayat tersebut memiliki substansi yang sama, yaitu Allah Swt. menegaskan bahwa seorang ibu memiliki kewajiban untuk menyusui anaknya selama dua tahun. Nabi Muhammad SAW dalam hal ini telah melihat dengan baik, sehingga dengan sangat tegas menyatakan bahwa perempuan adalah tiang negara. Jika perempuan baik, baiklah negara. Sebaliknya, jika perempuan buruk, rusaklah negara.

Kata Kunci: Cuti Melahirkan, Hukum Ketenagakerjan/Perburuhan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kata Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di

			bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	...‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	...’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

b. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

1. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

2. Vokal Rangkap

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُ...و	fathah dan wau	Au	a dan u

c. Vokal Panjang (*Maddah*)

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ا	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اُ...و	Dhammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh: قَالَ : qāla
 قِيلَ : qīla
 يَقُولُ : yaqūl

KATA PENGANTAR

Al-hamdulillaahi robbil-‘alamin, segala puji bagi Allah, Tuhan Semesta Alam, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang selalu diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam selalu tercurahkan kepada sang revolusioner sejati, yaitu Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membebaskan kaum perempuan dari penindasan.

Perjuangan Nabi Muhammad Saw dalam membebaskan kaum perempuan dari penindasanlah yang menjadi motivasi penulis dalam mengangkat skripsi yang berjudul: “Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT Victoria Care Indonesia di Semarang)”. Mengingat, kaum perempuan yang pekerjaannya sebagai buruh, belum mendapatkan hak-haknya secara proposional. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

Terselesainya skripsi ini tidak hanya karena usaha dan do’a penulis sendiri melainkan juga adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik moril maupun materil, baik langsung maupun tidak langsung.. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Nur Khoirin, M. Ag dan Ibu Siti Rofi’ah, SHI., MH., M. Si., masing-masing sebagai pembimbing I dan II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

2. Bapak Dr. H. Arja Imroni, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang yang telah memberi kesempatan pada penulis untuk menyelesaikan studi dengan mengerjakan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Supangat, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Bapak Amir Tajrid, M.Ag selaku Sekertaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Drs. Sahidin, M.Si., selaku Dosen Wali Studi penulia yang senantiasa memotivasi dan membimbing penulis selama kuliah di Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
5. Seluruh Dosen Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan staf Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai ilmu, pengetahuan, dan pengalaman.
6. Bapak Widiyanto, selaku supervisor PT Victoria Care Indonesia di Semarang yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Ibu-Ibu tenaga kerja perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan yang telah berkenan meluangkan waktu untuk diwawancarai.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Biriyanto, S.Pd.I dan alm. Ibu Baiq Nurhayati yang selalu setia memberikan seluruh kasih sayangnya sejak penulis dalam kandungan hingga waktu yang tidak ditentukan. Mereka yang senantiasa selalu berusaha banting tulang dan berdo'a demi kesuksesan penulis. Bagi penulis, mereka adalah pahlawan sejati dan inspirator.
9. Adik Rahmi Ainunnisa yang selalu memberikan do'a dan bertanya kapan penulis wisuda.
10. Keluarga Besar Papuk Melati dan Papuk Ecak yang senantiasa berdo'a dan memberikan dukungan, baik moril maupun materil kepada penulis.

11. Bapak Dr. Mohammad Nasih, M.Si., sebagai Bapak Ideologis yang telah memberikan doktrin perjuangan dan merelakan waktu, tenaga, dan hartanya untuk mendidik penulis selama di Monash Institute.
12. Ustadz Muhammad Abu Nadlir, Kakanda Mokhammad Abdul Aziz, M.Sos., dan Kakanda Su'udut Tasdiq S.H.I., L.L.M., sebagai Pengkader Sejati, yang mendo'akan dan selalu setia dari ke waktu "mengawal" penulis dalam berproses di berbagai lini kehidupan.
13. Segenap Mentor dan Saudara Ideologis di Monash Institute yang telah mengajarkan berbagai ilmu kepada penulis.
14. Kawan-kawan seperjuangan, yaitu disciples tangguh angkatan 2016 Monash Institute. Terima kasih telah menerima penulis sebagai kawan dan telah memberikan support, serta menjadi kawan diskusi, berbagi pengetahuan dan pengalam. Semoga kita tetap bisa menjaga *silat ar-Rahim, silat al-Fikr, dan shilat Al-Fi'I ini*.
15. Kawan-kawan di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Semarang, terkhusus Komisariat Syariah yang telah melahirkan penulis sebagai kader ummat dan bangsa, serta HMI Korkom Walisongo Semarang dan Cipayung Plus Walisongo yang telah memberikan porsi belajar yang luar biasa, hingga tanpa berharap dan meminta, penulis dijuluki oleh Kapolrestabes Semarang sebagai Panglima Lereng Merapi.
16. Kawan-kawan mahasiswa prodi HES dari kelas A, B, C, dan D Angkatan 2016, terima kasih atas segala doa, dukungan, kebersamaan, dan semangatnya selama ini.
17. Kawan-kawan KKL, PPL, dan KKN-MMK UIN Walisongo Semarang yang senantiasa menerima penulis sebagai bagian kawan seperjuangan.
18. Kawan-kawan orda IKSAN dan ISMA NTB yang telah menjadi keluarga serantauan di Semarang ini. Semoga kita bisa pulang ke kampung halaman dengan perubahan yang lebih baik.
19. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa, penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih dan berdo'a dengan setulus hati penulis. Semoga Allah membalas amal kebaikan mereka dengan balasan yang sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang konstruktif demi perbaikan skripsi ini dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Amin

Semarang, 13 April 2020
Penulis,



Abdurrahman Syafrianto
NIM. 1602036161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF	18
A. Definisi Tenaga Kerja	18
a. Makna Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Islam	18
b. Makna Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Positif.....	22
B. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja	24
a. Hak-Hak Pekerja/Buruh.....	25
a) Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Islam	25
b) Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Positif.....	29
b. Kewajiban Pekerja/Buruh	31
a) Kewajiban Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Islam.....	31
b) Kewajiban Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Positif	32
C. Ketenagakerjaan sebagai Wujud Muamalah dalam Hukum Islam	33

a.	Definisi Ijarah	34
b.	Dasar Hukum Ijarah	37
c.	Rukun dan Syarat Ijarah.....	38
d.	Macam-Macam Ijarah	39
D.	Hak Cuti Melahirkan dalam Hukum Islam dan Hukum Positif	41
a.	Definisi Cuti Melahirkan	41
b.	Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam	42
c.	Hak Reproduksi dalam Hukum Islam	46
d.	Hak Reproduksi dalam Hukum Positif	52
BAB III IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA DI SEMARANG		56
A.	Profil PT Victoria Care Indonesia Di Semarang	56
1.	Sejarah Perusahaan	56
2.	Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan.....	58
3.	Budaya Kerja	59
4.	Tagline.....	60
5.	Pabrik dan Pabrikasi	60
6.	Merek and Produk.....	61
B.	Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada PT Victoria Care Indonesia Di Semarang	63
BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA DI SEMARANG		70
A.	Analisis Hukum Islam terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang.....	74
B.	Analisis Hukum Positif terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang.....	83
BAB V PENUTUP.....		98
A.	Kesimpulan	98
B.	Rekomendasi	99
C.	Kata Penutup.....	100
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN.....		109

RIWAYAT HIDUP	111
----------------------------	------------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia yang dikenal sebagai negara agraris, kini berubah menjadi negara industri. Hal ini disebabkan oleh arus modernisasi yang kian masif, sehingga mau tidak mau lahan pertanian beralih fungsi menjadi sektor industri. Selain itu, implikasi dari arus modernisasi dalam konteks hubungan gender, yaitu kesadaran perempuan mengenai haknya mengalami perkembangan. Indikatornya, perempuan tidak hanya menyadari bahwa dirinya memiliki hak untuk berkecimpung di ranah domestik, melainkan juga di ranah publik. Seperti misalnya, hak untuk berpolitik, hak pendidikan, hak memperoleh pekerjaan, hak kesehatan reproduksi, dan lain-lain.² Kondisi demikianlah yang kemudian menyebabkan adanya tenaga kerja perempuan di sektor industri.

Dalam perspektif hukum Islam, tidak ada larangan bagi perempuan untuk bekerja, baik dalam lapangan ekonomi maupun sosial. Sebab, di dalam sumber-sumber hukum Islam, baik al-Qur'an, hadis, maupun fiqh, tidak satu pun yang menafikan kerja dan profesi kaum perempuan dalam bidang dan sektor apapun yang dibutuhkan dalam kehidupan, baik diperuntukan bagi pribadinya maupun kepentingan sosial.³ Bahkan menurut Muhammad Imaduddin Abdurrahman, perempuan itu wajib bekerja. Pendapatnya itu didasarkan pada QS At-Taubah ayat 71:

² Muhadjir Darwin dan Tukiran, *Menggugat Budaya Patriarkhi*, (Yogyakarta: Pusat Penelitian UGM, 2001), 25.

³ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan; Refleksi Kiai dan Wacana Agama dan Gender*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2007, Cet. ke-4), 160.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS at-Taubah: [9]: 71)⁴

Menurut Imaduddin, dari ayat tersebut telah jelas bahwa misi manusia sebagai anak cucu Adam ditanggung bersama oleh kedua jenis manusia yaitu laki-laki dan perempuan. Sebab, dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan mukminin dan mukminat memiliki tanggungjawab yang sama yaitu menegakkan yang baik (*ma'ruf*) dan menjauhi yang buruk (*mungkar*). Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa kewajiban membayar zakat tidak hanya dipikul oleh laki-laki melainkan perempuan juga.⁵

Mengingat dalam hukum positif, tidak ada diskriminasi kesempatan dalam segala aspek kehidupan, baik laki-laki maupun perempuan, khususnya dalam hak memperoleh pekerjaan, maka muncul pertanyaan bagaimana dengan kondisi psikis laki-laki dan perempuan. Adanya dua sisi tersebut jelas berpengaruh terhadap daya kinerja dan kesehatan. Sebab, fisik perempuan secara kodrati mempunyai reproduksi

⁴ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/9/71>, diakses pada Maret 2020, pukul 10.37 WIB.

⁵ Muhammad'Imaduddin 'Abdurrahman, *Pekerja Wanita dalam Perspektif Islam, dalam Binar, Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemerdekaan*. (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998), 132-133.

yang meliputi haid, hamil, melahirkan, dan menyusui.⁶ Karena hal demikian, maka negara Indonesia lewat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 1 memberikan perlindungan kepada buruh perempuan untuk 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.⁷

Lahirnya UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan turunan dari amanat konstitusi yang berkaitan tentang ketentuan dasar mengenai pemenuhan perlindungan hak-hak bagi pekerja atau buruh. Ketentuan dasar tersebut termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁸

Selain itu, muncul peraturan yang menegaskan bahwa pemerintah bertanggungjawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif, sebagaimana disebut dalam Pasal 128 Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.yang berbunyi:

- 1) Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.
- 2) Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.
- 3) Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.

Selanjutnya, dalam Pasal 129 UU Kesehatan diatur bahwa:

- 1) Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif.

⁶ Muhadjir Darwin dan Tukiran, *Menggugat Budaya Patriarkhi*, (Yogyakarta: Pusat Penelitian UGM, 2001), 67.

⁷ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan*, (Jakarta: Kantor Perburuan Internasional, 2003), 21.

⁸ Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, 30.

2) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁹

Pemberian ASI eksklusif juga telah diatur dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan No. 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Dalam Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa Peningkatan Pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja adalah program nasional untuk tercapainya pemberian ASI eksklusif 6 (enam) bulan dan dilanjutkan pemberian ASI sampai anak berumur 2 (dua) tahun.¹⁰

Dalam QS al-Baqarah ayat 233, Allah SWT berfirman:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرَّضَاعَةَ

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.” (QS al-Baqarah: 233)¹¹

Selain ayat di atas, dalam ayat lain juga telah dijelaskan yaitu pada QS Luqman ayat 14:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصْلُهَا فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي

وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu-bapaknya; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam

⁹ Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

¹⁰ Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan No. 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja

¹¹ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/2/233>, diakses pada Maret 2020, pukul 11.45 WIB.

*dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu.” (QS. Luqman: [31]: 14)*¹²

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ

ثَلَاثُونَ شَهْرًا

*“Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). Mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan” (QS al-Ahqaf [46]: 15)*¹³

QS al-Baqarah ayat 233, Luqman ayat 14, dan al-Ahqaf ayat 15 di atas memiliki substansi yang sama, yaitu Allah Swt. menegaskan bahwa seorang ibu memiliki kewajiban untuk menyusui anaknya selama dua tahun. Karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa selama itu tenaga kerja perempuan yang memiliki tanggung jawab sebagai ibu harus diberi waktu cuti untuk memberikan pelayanan terbaik kepada anaknya, agar tumbuh menjadi anak yang normal dan berkualitas.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Pasal 49 ayat 2 dan 3 UU HAM juga menyebutkan bahwa wanita berhak mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan dan profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.¹⁴ Kendati

¹² Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/31/14>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 11.42 WIB.

¹³ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/46/15>, diakses pada 14 Maret 2020, pukul 16.03 WIB.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

demikian, dalam Deklarasi Universal HAM (DUHAM 1948) memang tidak menyatakan secara eksplisit tentang adanya jaminan hak asasi terhadap kelompok perempuan secara khusus. Namun, dalam Pasal 2 DUHAM disebutkan bahwa hak dan kebebasan perlu dimiliki oleh setiap orang tanpa diskriminasi, termasuk tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.¹⁵

Dinamika relasi antara hukum Islam (syariah) dengan hukum positif mengalami pasang surut. Di satu sisi, syariah dijadikan sumber utama, terutama dalam bidang hukum perkawinan dan ekonomi. Namun, di sisi lain, yakni dalam bidang hukum ketenagakerjaan, syariah tidak dijadikan sebagai sumber utama. Ketentuan-ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan banyak didominasi oleh hukum barat, peninggalan para penjajah.¹⁶

Salah satu yang menjadi sorotan adalah ketentuan mengenai jaminan perlindungan hak-hak buruh (pekerja). Secara yuridis-normatif ketentuan tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik dalam konstitusi, undang-undang, maupun peraturan pelaksana. Namun demikian, masalah perlindungan hak-hak buruh masih selalu menimbulkan persoalan-persoalan, baik ditinjau dari segi kelemahan peraturan perundang-undangan, kelemahan pelaksana, maupun kelemahan para pihak yang dalam hubungan ketenagakerjaan.¹⁷

Sebagaimana dilansir dari kalbar.antarane.ws.com, implementasi dari isi ketentuan yang mengatur hak cuti melahirkan tidak mudah direalisasikan, karena faktor adanya perbedaan kepentingan. Bahkan menurut Zaenal A, Fraksi PAN, waktu cuti yang diberikan hanya 3 bulan,

¹⁵ Saparinah Sadli, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia, dalam Pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Alternatif Pencegahannya*, (Jakarta KK Covention Watch, Pusat Kajian Wanita dan Gender UI), 1.

¹⁶ Muhammad Maksun, "Kedudukan Syariah Sebagai Sumber Hukum Positif", *Istinbath Jurnal Hukum Islam Vol. 15, No. 2, Desember 2016*, 293.

¹⁷ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan; Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016), 29.

karena mungkin dipahami sekedar waktu untuk istirahat saja. Padahal, waktu cuti itu pada hakikatnya difungsikan untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk buah hati Sang ibu guna mempersiapkan generasi yang unggul.¹⁸ Mengingat, ibu yang dikenal sebagai “guru” (*madrasiatul ula*) bagi anaknya, tentu harus lebih intensif dalam mengasuh dan mendidik buah hatinya, terutama pada masa emas (dua tahun awal setelah lahir).¹⁹

Melihat realitas di atas, penulis melakukan penelitian pendahuluan di suatu perusahaan manufaktur, yaitu PT Victoria Care Indonesia yang bertempat di Jl. Jendral Gatot Subroto, Blok A-5/8, Kalipancur, Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50211. Perusahaan tersebut bergerak di bidang produksi kosmetik, perlengkapan mandi, dan perawatan kesehatan.²⁰

Adapun data awal yang penulis peroleh saat melakukan penelitian pendahuluan adalah bahwa tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut mayoritas perempuan. Perbandingannya berkisar perempuan 60 % dan laki-laki 40%. Kemudian terkait regulasi implemmentasi hak cuti melahirkan, tidak ada peraturan khusus perusahaan yang mengatur. Perusahaan hanya mengikuti hukum nasional yang berlaku yaitu Pasal 82 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, di saat tertentu, perusahaan memberikan kebijaksanaan kepada tenaga kerja perempuan yang melahirkan berupa diberikan cuti selama lebih dari 3 bulan.²¹

Indonesia sebagai negara yang penduduknya mayoritas beragama Islam, seharusnya menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap produk

¹⁸ Zaenal A, “Fraksi PAN Usul Cuti Melahirkan 9 Bulan”, diakses 22 April 2019, <https://kalbar.antaraneews.com/berita/309728/fraksi-pan-usul-cuti-melahirkan-9-bulan> pukul 10.10 WIB.

¹⁹ Mokhammad Abdul Aziz, *Membangun Umat dan Bangsa*, (Yogyakarta: CV. Buluksumur Empat, 2016), 164.

²⁰ PT Victoria Care Indonesia, “Profil Perusahaan”, diakses tanggal 1 November 2019 <http://www.vci.co.id/>

²¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor PT Victoria Care Indonesia di Semarang

hukum yang dihasilkan, salah satunya dalam hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Sebab, Islam menurut Abdul Jalil, sangat anti dengan kapitalisme dalam persoalan perburuhan, Pasalnya, dalam ideologi ini, buruh dipandang tidak lebih dari sekedar mesin pencetak uang, dengan komponen, keringatnya sebagai bahan bakar.²² Selain itu, dalam Islam, aturan-aturan itu dibuat dengan tujuan (*maqasidh syari'ah*) untuk kemasalahatan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ar-Risuni bahwa tujuan dari syariat (aturan) adalah untuk merealisasikan kemasalahatan hamba.²³ Namun, realitas di Indonesia, tidak banyak aturan-aturan yang dihasilkan berdasarkan nilai-nilai keIslaman.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian skripsi ini, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu antara lain:

1. Mengetahui implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang.
2. Mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang..

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

²² Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2008), 5.

²³ Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Makasar: Celebes Media Perkasa, 2017), 44

Secara akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah khazanah intelektual berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dalam perspektif Islam terutama dalam hal penemuan hak-hak pekerja perempuan berkaitan dengan fungsi reproduksinya.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi terhadap produk hukum yang dihasilkan oleh pemerintah Indonesia berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang lebih akomodatif terhadap kepentingan perempuan.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan hasil penelusuran penulis, kajian tentang perlindungan tenaga kerja perempuan sudah cukup banyak dilakukan, baik dalam bentuk skripsi, jurnal, maupun karya tulis ilmiah lainnya. Adapun beberapa contoh penelitian yang berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan dalam bentuk skripsi, yaitu *pertama*, skripsi karya Khoirul Umam yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”. Dalam skripsi tersebut, penulis menitikberatkan pada persoalan perbedaan hukuman antara tindak pidana dalam perspektif hukum pidana Indonesia dengan hukum pidana Islam terhadap pelanggaran perlindungan tenaga kerja perempuan. Penulis skripsi tersebut menegaskan bahwa di dalam hukum Pidana yang diterapkann di Indonesia, pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dikategorikan sebagai tindak pidana yang dijatuhi sanksi hukuman pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan

paling lama 12 (dua belas) bulan, dan denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Sedangkan, menurut hukum Pidana Islam pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dijatuhi hukuman *ta'zir*.²⁴

Kedua, skripsi karya Rashif Imani yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita Pada PT. antar Bangsa Chitra Dharmaindo Kabupaten Trenggalek”. Dalam skripsinya, penulis menjelaskan tentang fenomena Tenaga Kerja Indonesia (TKI) wanita yang bekerja di luar negeri yang kemudian mengakhiri perjanjian kerja sebelum kontraknya berakhir. Karena itu, penulis dalam skripsi tersebut menyoroti bagaimana pandangan fikih muamalah terhadap *terminate* pada perjanjian kerja tersebut. Sehingga penulis memperoleh kesimpulan bahwa baik dalam hukum Islam maupun hukum perdata Indonesia, terminasi perjanjian diperbolehkan dengan alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang, misalnya: darurat, uzur, ataupun sebab lain yang memberatkan.²⁵

Ketiga, skripsi karya Lisna Safarni yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah (Suatu Penelitian pada Karyawati Matahari Depstore TBK Kota Banda Aceh)”. Dalam skripsinya itu, penulis menitikberatkan pada dua pertanyaan yaitu bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh dan bagaimana tinjauan konsep *ijarah* dalam Fikih Muamalah? Karena itu, setelah melakukan penelitian, penulis memperoleh beberapa permasalahan di antaranya: kewajiban

²⁴ Khoirul Umam, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009). ii.

²⁵ Rashif Imani, “Tinjauan Hukum Islam terhadap *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita Pada PT. antar Bangsa Chitra Dharmaindo Kabupaten Trenggalek,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), xiv.

karyawan untuk selalu berdiri, apabila terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, jika sakit tidak diobati, waktu kerja sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan, dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah sholat untuk karyawan.²⁶

Selain itu, adapun penelitian dalam bentuk jurnal antara lain: *pertama*, jurnal karya Winahyu Erwiningsih yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita”. Dalam jurnal karyanya, Winahyu menegaskan bahwa dalam pembuatan berbagai produk hukum yang menyangkut soal buruh wanita, mestinya harus menggunkan perspektif terkait sifat kodrati dari seorang wanita, misalnya dalam hal ketentuan jam/waktu, tempat, dan cara bekerja.²⁷

Kedua, jurnal karya Ngajulu Petrus yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Dalam jurnal karyanya, Ngajulu menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh Konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Karena itu, pelanggaran hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Dari situlah kemudian Ngajulu mendapat permasalahan ketika membenturkan

²⁶ Lisna Safarni, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah (Suatu Penelitian pada Karyawati Matahari Depstore TBK Kota Banda Aceh),” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh), 5.

²⁷ Winahyu Erwiningsih, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita,” *Jurnal Hukum No. 3 Vol. 1* (1995).

dengan kondisi di PT. Swara Indah Riau yang memberikan hak dasar bagi tenaga kerja.²⁸

Adapun jenis penelitian dalam bentuk lainnya adalah karya Murti Pramurwadhani, SH., M.Hum. yang berjudul “Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan Di Kabupaten Sleman”. Dalam penelitiannya, Murti menitikberatkan pada persoalan ketidaksesuaian antara semangat diaturnya hak reproduksi perempuan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁹

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedaan yang mencolok dengan penelitian yang penulis lakukan adalah soal implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja yang ditinjau dengan perspektif hukum Islam.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan objek kajian skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*)³⁰ yang bertumpu pada keadaan atau gejala-gejala atau kasus tertentu yang ada dalam masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam konteks penelitian semacam ini, pendekatan yang akan penulis gunakan adalah pendekatan secara kualitatif. Pendekatan secara kualitatif ini diartikan sebagai penelitian yang tidak menggunakan instrument penelitian berbentuk *tes/kuesioner*. Secara definitif, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian

²⁸ Ngajulu Petrus, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2 Oktober 2016), 2.

²⁹ Murti Pramurwadhani, *Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan Di Kabupaten Sleman*, (Laporan Hasil Penelitian yang diajukan kepada Fakultas Hukum UGM melalui PPM-FH UGM)

³⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 87, 1987), 10.

yang menghasilkan data secara deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³¹ Dengan demikian, penelitian kualitatif, datanya bisa diperoleh dari lapangan, baik itu menggunakan lisan dengan metode wawancara atau dengan tulisan berupa dokumentasi.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.³² Dengan melihat definisi data primer yang telah disebutkan di atas, setidaknya data primer yang bisa peneliti dapatkan adalah wawancara dengan sumber utama, yakni pihak-pihak yang berada di perusahaan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data ini biasanya disebut juga dengan data tidak langsung. Sedangkan data sekunder yang termasuk dalam penelitian ini bisa diperoleh dari data-data dokumen yang berkenaan dengan obyek yang akan peneliti gunakan. Selain itu, data ini juga bisa diperoleh dari sumber-sumber lain yang sepadan dengan objek yang akan dibahas. Sumber skunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang bukan sumber aslinya.³³

- 1) Al-Qur'an
- 2) Hadits

³¹ Nuzul Zuriyah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2009), 92.

³² Azuar Julifandi, Irfan, Saprihal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, (Medan; Umsu Pers, 2014), 65.

³³ Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian Ilmiah*, Edisi I, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-3, 1995), 132.

- 3) Kaidah Fiqh Ekonomi Syariah.
- 4) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES)
- 5) Undang-Undang Dasar 1945
- 6) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 7) Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969, Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- 8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 9) Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- 10) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- 11) Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan No. 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.
- 12) Deklarasi Universal HAM (DUHAM)
- 13) Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam konteks penelitian ini, ada beberapa metode pengumpulan data yang akan dilakukan, antara lain:

- a. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan dengan pengamatan sistematis mengenai fenomena sosial yang kemudian melalui proses pencatatan.³⁴

b. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung yang dilakukan oleh si penanya dan si penjawab guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.³⁵ Adapun mengenai teknik wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.³⁶

c. Dokumentasi

Teknik dokumenter merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku-buku yang di dalamnya mengandung teori, pendapat para ahli dalil atau hukum yang berhubungan dengan obyek masalah yang diteliti.³⁷ Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen resmi internal. Dokumen resmi internal yang dimaksud adalah dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh lembaga itu sendiri.

5. Analisis Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan dan dirasa cukup memadai, maka penulis melakukan analisis terhadap data-data tersebut. Dalam melakukan analisis, penulis menggunakan

³⁴ P.. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Melton Putra, 2011), 63.

³⁵ Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian Ilmiah*, 69.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta CV, Cetakan ke 15, 2015), 197.

³⁷ Nuzul Zuriyah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2009), 191.

pemikiran yang kritis dan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode ini bertujuan untuk memberikan deskripsi terhadap suatu situasi atau populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat.³⁸

G. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan pedoman penulisan skripsi, maka penulis akan menyusun skripsi ini dalam lima bab yang terdiri dari sub-sub bab permasalahan, antara lain:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini memuat tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, dan metode penelitian.

BAB II: Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif

Bab ini memuat tentang definisi tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif, hak-hak pekerja/buruh dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif, kewajiban pekerja/buruh dalam perspektif hukum Islam, ketenagakerjaan sebagai wujud muamalah dalam hukum Islam, dan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif yang meliputi: pengertian cuti melahirkan, tenaga kerja perempuan dalam perspektif hukum Islam, dan hak reproduksi perempuan dalam hukum Islam dan hukum positif.

BAB III: Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang

Bab ini memuat tentang profil PT Victoria Care Indonesia di Semarang yang meliputi: sejarah, visi, misi, nilai, produk-produk yang dibuat, dan struktur organisasi. Kemudian memuat juga bagaimana

³⁸ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 41.

implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang.

BAB IV: Analisis Hukum Islam terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang

Bab ini memuat tentang analisis hukum Islam dan hukum positif terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang.

BAB V: Penutup

Bab ini memuat kesimpulan, rekomendasi, dan kata penutup.

BAB II

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

A. Definisi Tenaga Kerja

a. Makna Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Islam

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha untuk memperoleh biaya pemenuhan kebutuhan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan bekerja. Orang yang bekerja disebut sebagai tenaga kerja atau pekerja.

Islam mewajibkan setiap muslim untuk bekerja. Sebab, bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Untuk memotivasi manusia dalam berusaha mencari nafkah, Allah SWT menerangkan tentang harta sebagai karunia dari-Nya dan memerintah manusia untuk bekerja dan berusaha. Dalam Islam, bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai suatu keburukan.³⁹

Menurut Dr Yusuf Qardhawi, bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja konsisten dengan peraturan Allah, suci niatnya, dan tidak melupakan Allah SWT. Dengan bekerja, manusia dapat menunaikan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang sangat besar. Dengan bekerja pula, individu-individu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan hidup keluarganya, dan berbuar baik dengan tetangganya. Semua bentuk yang dinilai sebagaimana amal ibadah ini dapat terlaksana

³⁹ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, (Jakarta, Prenamedia Group, 2014), cet.. I, 75.

dengan memiliki harta dan untuk memperoleh harta adalah dengan cara bekerja.⁴⁰

Ada beberapa ayat al-Quran yang memerintahkan dan menjelaskan tentang perintah bekerja, di antaranya:

a. Q.S al-Jum'ah [62]:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”⁴¹

b. QS at-Taubah [9]:105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴²

c. QS al-Qashash [28]:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain)

⁴⁰ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), cet.. IV, 107.

⁴¹ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/62/10>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 00.56 WIB

⁴² Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/9/105>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 00.56 WIB

sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”⁴³

d. QS an-Naba’ [78]:11

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

“Dan Kami menjadikan siang untuk mencari penghidupan,”⁴⁴

Dalam hukum Islam, persoalan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). *Ijarah* merupakan akad yang di dalamnya ada unsur memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya,⁴⁵ sehingga sebelum itu harus diawali dengan akad (perjanjian kerja).

Perjanjian kerja dalam syariat Islam termasuk dalam perjanjian sewa menyewa dengan jenis *ijarah ‘amal*. Sewa menyewa jenis ini adalah sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam literatur hukum Islam, pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*. *Ajir* ini dapat diklasifikasikan menjadi dua hal yaitu, *ajir khas* (seorang atau beberapa orang yang bekerja kepada seseorang tertentu) dan *ajir musytarak* (orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut dengan istilah *musta’jir* (pemberi kerja).⁴⁶

⁴³ Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/28/77>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 00.56 WIB

⁴⁴ Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/78/11>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 00.56 WIB.

⁴⁵ Taqyuddin An-Nabhani, *An-Nidlam al-Istishadi fil Islami*, Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), Cet. VII, 84.

⁴⁶ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 86-88.

Dasar hukum tentang perjanjian kerja dapat ditemukan baik dalam teks al-Qur'an maupun as-Sunnah. Dalam al-Qur'an surah Az-Zukhruf ayat 32 Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”(QS Az-Zukhruf [43]: 32)⁴⁷

Selain itu, dalam hadits riwayat al-Bukhari menyatakan bahwa Nabi pernah menyewa seseorang dari Bani Ad Diil bernama Abdullah bin al-Uraiqit. Orang itu adalah petunjuk jalan yang profesional. Hadits lain diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما قل: قل رسول الله صلى عليه وسلم: اعطوا الاعجبر أجره قبل ان يجف عرقه

“Dari Ibnu Umar RA berkata bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: “Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.”” (HR Ibnu Majah)⁴⁸

⁴⁷ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/43/32>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 01.06 WIB.

⁴⁸ Suhwardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 153.

b. Makna Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Positif

Dalam literatur hukum positif, terdapat beberapa beberapa istilah yang digunakan untuk menggambarkan hukum ketenagakerjaan. Penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan, dan sebagainya telah tergantikan dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga dikenal hukum ketenagakerjaan untuk mengganti istilah hukum perburuhan. Sejak 1969, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, istilah buruh diganti dengan istilah tenaga kerja.⁴⁹ Dalam Pasal 1 UU tersebut dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵⁰ Selanjutnya, definisi tenaga kerja mengalami perubahan, yaitu di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵¹

Definisi tenaga kerja (*manpower*) secara luas adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerja, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁵² Selain itu, tenaga kerja juga memiliki makna bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

⁴⁹ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan; Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Reflka Aditama, 2017), 97.

⁵⁰ Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*, Pasal 1.

⁵¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 1, Ayat (2).

⁵² Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001), 3.

dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵³

Dalam UU Ketenagakerjaan, definisi tenaga kerja dan pekerja/buruh dibedakan. Adapun definisi pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁴ Karena itu, menurut Whimbo Pitoyo perbedaannya adalah tenaga kerja merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sektor informal. Misalnya, wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Sedangkan, pekerja/buruh itu mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain.⁵⁵ Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan. Artinya, dibuat oleh para pihak yang mempunyai kedudukan perdata,⁵⁶ sehingga hubungan hukum di antara kedua belah pihak diatur dalam perjanjian kerja yang mereka sepakati.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (14), perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵⁷ Hubungan hukum antara kedua belah pihak, selain diatur di dalam perjanjian kerja juga diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi atau lembaga yang berwenang untuk itu.

⁵³ Hidayat Muharram, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), 1.

⁵⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 1, Ayat (3).

⁵⁵ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), 4.

⁵⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), 13.

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 1, Ayat (14).

B. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah hukum yang melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu dan dalamnya) untuk bertiindak dalam rangka kepentingan tersebut.⁵⁸

Philipus M Hadjon mendefinisikan perlindungan hukum sebagai perlindungan akan hartat martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangannya. Dalam perlindungan hukum, khususnya bagi rakyat Indonesia, Philipus M Hadjon membagi 2 (dua) macam perlindungan hukum, yaitu:

1) Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk

⁵⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991), 53.

kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁵⁹

a. Hak-Hak Pekerja/Buruh

a) Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Islam

Islam sebagai agama yang mengatur segala aspek kehidupan, memberi perhatian terhadap hak-hak pekerja/buruh. Adapun hak-hak pekerja/buruh yang diakui dalam Islam di antaranya:

- ❖ Hak kemerdekaan yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak dan kemerdekaan melakukan berbicara;
- ❖ Hak pembatasan jam bekerja;
- ❖ Hak mendapatkan perlindungan;
- ❖ Hak berserikat;
- ❖ Hak beristirahat (cuti); dan
- ❖ Hak mendapatkan jaminan sosial.⁶⁰

⁵⁹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 1.

⁶⁰ Baqir Syarief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj, (Jakarta: PT.A-Huda, 2007), Cet. I, 235.

Dalam memperhatikan hak-hak dan kewajiban para pekerja atau pegawai, menurut Mardani para pengusaha muslim harus berpedoman kepada beberapa dalil berikut:⁶¹

1) Menerima Upah/Gaji

- ❖ “Apabila salah satu di antara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajir/pekerja, hendaklah ia memberitahukan tentang upahnya.” (HR Ad-Daruquthni dari Ibnu Mas’ud).
- ❖ “Nabi Muhammad SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya jelas bagi ajir tersebut.” (HR Ahmad dari Abu Sa’id).
- ❖ “Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, janganlah sekali-kali ia memperkejakan seorang buruh hingga ia memberitahukan kepadanya akan upahnya.”
- ❖ “Bayarlah upah karyawanmu, sebeleum keringatnya kering.”

Berdasarkan beberapa hadis di atas, maka upah wajib segera dibayarkan apabila:

- Pekerjaan yang dijanjikan telah selesai dikerjakan
- Manfaatnya telah terpenuhi

2) Dalam kontrak (perjanjian) kerja, hendaklah ditetapkan jenis pekerjaannya dan tidak boleh dibebani dengan pekerjaan yang di luar dari kapasitasnya. Allah SWT berfirman dalam QS al-Baqarah [2]: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

⁶¹ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, 92.

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau beba ni kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”⁶²

Hal ini juga senada dengan hadis berikut:

“Apabila aku telah memerintahkan kepada kalian suatu perintah, tunaikan perintah itu dengan semampu kalian.” (HR Bukhari dan Muslim dari Abu Hurairah). Dalam hadits lain Rasulullah SAW juga bersabda: *“Kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh para karyawannya. Jangan memperkerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya.”* (HR Ibnu Majah)

Diskursus tentang konsep hak, ruang lingkupnya akan mencakup tiga hal, yaitu pengertian, pengelempokan, dan kaidah penggunaan hak. Dalam hal ini, konsep yang akan diuraikan adalah konsep hak dalam perspektif hukum Islam. Hukum Islam yang dimaksud adalah fiqih. Fiqih dapat didefinisikan sebagai berikut:

الفقه هو العلم بالحكام الشرعية العملية المكتسبة من ادلتها التفصيلية

“Fiqih adalah ilmu tentang hukum Syar’ bersifat ‘amali (perbuatan) yang dihasilkan dari dalil-dalil terperinci.”

Kata ”hak” berasal dari bahasa Arab, yaitu *al-haqq*, yang memiliki banyak makna. Di antara maknanya adalah kebenaran, *‘adl* (keadilan), *hadd* (hukuman) dan *nasib* (bagian), *milk* (kepemilikan), dan *mal* (harta). Makna lainnya yang digunakan al-Qur’an adalah

⁶² Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/2/286>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 01.08 WIB.

thubut dan *wajib* (tetap dan keharusan) serta *al-nasb al-muhaddad* (bagian tertentu).⁶³

Secara bahasa dalam al-Qur'an, kata hak memiliki pengertian sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Kepastian (QS Yaasin [36]: 7)

لَقَدْ حَقَّ الْقَوْلُ عَلَىٰ أَكْثَرِهِمْ فَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ

“Sungguh, pasti berlaku perkataan (hukuman) terhadap kebanyakan mereka, karena mereka tidak beriman.”⁶⁵

- 2) Ketetapan (QS al-Anfal [8]: 8)

لِيُحِقَّ الْحَقَّ وَيُبْطِلَ الْبَاطِلَ وَلَوْ كَرِهَ الْمُجْرِمُونَ

“Agar Allah memperkuat yang hak (Islam) dan menghilangkan yang batil (syirik) walaupun orang-orang yang berdosa (musyrik) itu tidak menyukainya.”⁶⁶

- 3) Kewajiban (QS al-Baqarah [2]: 24)

فَأَنْ لَّمْ تَفْعَلُوا وَلَنْ تَفْعَلُوا فَاتَّقُوا النَّارَ الَّتِي وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ ۗ أُعِدَّتْ

لِلْكَافِرِينَ

“Jika kamu tidak mampu membuatnya, dan (pasti) tidak akan mampu, maka takutlah kamu akan api neraka yang bahan bakarnya manusia dan batu, yang disediakan bagi orang-orang kafir.”⁶⁷

- 4) Kebenaran (QS Yunus [10]: 35)

قُلْ هَلْ مِنْ شُرَكَائِكُمْ مَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ فَلِ اللَّهِ يَهْدِي لِلْحَقِّ أَفَمَنْ يَهْدِي إِلَى

الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ لَا يَهْدِي إِلَّا أَنْ يُهْدَىٰ فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ

⁶³ Fauzi, *Teori Hak, Harta, dan Istislahi serta Aplikasinya dalam Fiqih Kotemporer*, (Jakarta, 2016), 19.

⁶⁴ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, 109.

⁶⁵ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/36/7>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 05.14 WIB.

⁶⁶ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/8/8>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 05.17 WIB.

⁶⁷ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/2/24>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 05.28 WIB.

“Katakanlah, “Apakah di antara sekutumu ada yang membimbing kepada kebenaran?” Katakanlah, “Allah-lah yang membimbing kepada kebenaran.” Maka manakah yang lebih berhak diikuti, Tuhan yang membimbing kepada kebenaran itu, ataukah orang yang tidak mampu membimbing bahkan perlu dibimbing? Maka mengapa kamu (berbuat demikian)? Bagaimanakah kamu mengambil keputusan?”⁶⁸

Menurut M. Ali Hasan, makna lain dari hak adalah kekuasaan yang benar atas sesuatu untuk menuntut sesuatu. Artinya juga ialah kewenangan untuk menuntut hukum. Definisi tersebut senada dengan definisi yang disampaikan oleh Mertokusumo. Ia mengatakan bahwa hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Hak pada hakikatnya mengandung kekuasaan yang dijamin oleh hukum dalam implementasinya.⁶⁹

Secara terminologi syara’, Mustafa Ahmad al-Zarqa’ mendefinisikan hak dengan definisi sebagai berikut:

الحق هو اختصاص يقربه الشرع سلطة. او تكليفا

“Hak adalah ikhtisas (kewengan) yang ditetapkan syar’ baik berupa sultah ataupun taklif.”

Sultah (kekuasaan) dapat diterapkan terhadap manusia (*sultat ‘ala al-nafs*) seperti hak mendapatkan *hadanah* (pemeliharaan) dan *wilayah* (perwalian) ataupun benda tertentu seperti *haqq al-milkiyyah* (hak memiliki sesuatu) dan memanfaatkannya.⁷⁰

b) Hak-Hak Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Positif

Adapun hak-hak pekerja/buruh yang otomatis menjadi kewajiban pengusaha/perusahaan adalah sebagai berikut:

⁶⁸ Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/10/35>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 05.32 WIB.

⁶⁹ Sudikno Murtokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), 43.

⁷⁰ Fauzi, *Teori Hak, Harta, dan Istislah*, 21.

- ❖ Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak atas gaji/upah (Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 88 s/d 97 UU Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
- ❖ Hak bebas memilih pekerjaan dan pindah sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Pasal 5 UU No 5 tahun 2003)
- ❖ Hak pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan (Pasal 9 s/d UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak mendirikan dan menjadi anggota pemeriksaan tenaga kerja (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan dan UU No 20 tahun 2002 tentang Serikat Pekerja dan Serikat Buruh)
- ❖ Hak untuk mendapatkan cuti dan waktu istirahat (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 89 s/d 98 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak pembayaran atas pergantian jam istirahat tahunan, bila diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja minimal 6 bulan, terhitung dari pada saat dia berhak istirahat tahunan terakhir. (Pasal 150-172 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, arbitrase, penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 UU No 2 tahun 2004)
- ❖ Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut

perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 UU Ketenagakerjaan)

b. Kewajiban Pekerja/Buruh

a) Kewajiban Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Islam

Atas dasar adanya hubungan hukum antara pekerja dan majikan (perusahaan), maka pekerja dalam perspektif hukum Islam memiliki beberapa kewajiban antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian, dengan catatan pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang khas;
- 2) Bekerja sesuai dengan waktu yang telah disepakati;
- 3) Bekerja dengan tekun, cermat, dan teliti;
- 4) Menjaga integritas
- 5) Melakukan ganti rugi, apabila kerugian disebabkan olehnya.⁷¹

Selain itu, tenaga kerja juga harus memiliki etos kerja dan profesionalisme. Etos kerja secara etimologi berasal dari bahasa Yunani yang mengandung arti sebagai suatu yang diyakini, cara berbuat, sikap, dan persepsi terhadap nilai bekerja. Adapun secara terminologi, etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa terhadap kerja yang dimilikinya.

Dalam literatur Islam, cukup banyak buku yang menjelaskan secara princi tentang etos kerja dalam Islam. Etos kerja dalam perspektif Islam merupakan pengejawantahan kepercayaan seorang bahwa kerja itu memiliki korelasi dengan tujuan hidup, yakni memperoleh keridhaan Allah SWT.

Dalam definisi yang lain, etos kerja dalam perspektif Islam adalah cara kerja yang diyakini umat Islam bahwa bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau menampakkan kemanusiaannya, melainkan

⁷¹ Suhwardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 154.

juga sebagai manifestasi amal shaleh. Sebab, ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Bahkan, penghargaan hasil kerja dalam Islam hampir setara dengan iman.

Adapun sikap etos kerja dan profesionalisme adalah sebagai berikut:

- ❖ Tekun
- ❖ Istiqamah
- ❖ Memaksimalkan waktu yang ada
- ❖ Ikhlas
- ❖ Jujur
- ❖ Komitmen⁷²

b) Kewajiban Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum Positif

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) bagian 4 telah dicantumkan beberapa kewajiban dari pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

- a) Pasal 1603: Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
- b) Pasal 1603a: Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.
- c) Pasal 1603b: Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-

⁷² Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, 88.

undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

- d) Pasal 1603c: Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.
- e) Pasal 1603d: Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.⁷³

Jika diperinci satu persatu, maka sangat banyak sekali kewajiban yang harus ditunaikan oleh pekerja/buruh. Namun, dalam hal melaksanakan kewajibannya itu, pekerja/buruh harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Merujuk pada KUHPerdara Pasal 1603d dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik.⁷⁴

C. Ketenagakerjaan sebagai Wujud Muamalah dalam Hukum Islam

Dalam perspektif hukum Islam, persoalan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). Ijarah merupakan akad yang di dalamnya ada unsur memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya.⁷⁵

⁷³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Bagian 4.

⁷⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 73.

⁷⁵ Taqyuddin An-Nabhani, *An-Nidlam al-Istishadi fil Islami*, Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), Cet. VII, 84.

a. Definisi Ijarah

Persoalan ketenagakerjaan atau yang disebut juga perburuhan telah diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam literatur hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja disebut dengan *ijarah*. Secara etimologi, kata *al-Ijarah* diderivasi dari bentuk fi'il *ajara-ya'juru-ajran*. Kata *ajran* semakna dengan kata *al-'Iwadlu* yang mempunyai arti ganti dan upah, serta juga dapat berarti sewa atau upah.⁷⁶ Sedangkan menurut Rahmat Syafi'i, *ijarah* secara etimologi *bai' al-manfa'ah* (menjual manfaat).⁷⁷

Secara terminologi hukum Islam, para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan makna *ijarah*, antara lain sebagai berikut:

- a) Menurut para ulama dari golongan Hanafiyah, *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- b) Menurut ulama Mazhab Malikiyah, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira`*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu `aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka, digunakan untuk `aqad sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.
- c) Menurut ulama Syafi'iyah, *al-ijarah* adalah suatu aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara` dan merupakan tujuan dari

⁷⁶ Qamarul Huda, *Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), 77.

⁷⁷ Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, Cet ke-1 2011), 167.

transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara` disertai sejumlah imbalan yang diketahui.

- d) Menurut Hanabilah, *al-ijarah* adalah `aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara` dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya `iwadah.⁷⁸
- e) Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
- f) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* adalah akad yang objeknya berupa penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
- g) Menurut Idris Ahmad, *al-ijarah* (upah) adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Menurut Abdul Jalil, *ijarah* adalah kontrak kerja antara buruh dan majikan yang memuat hak dan kewajiban masing-masing.⁷⁹ Sedangkan menurut Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *ijarah* memiliki makna menukarkan sesuatu dengan imbalan. Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa-menyewa adalah menjual manfaat dan upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan.⁸⁰

Konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa

⁷⁸Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahib Al-Arba'ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri), 98.

⁷⁹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS, 2008), 241.

⁸⁰ Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, Cet ke-1 2011), 168.

tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).⁸¹

Konsep upah dalam al-Qur'an telah dijelaskan dalam QS At-Thalaq [65] ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْزُقْنَهُنَّ أَجُورَهُنَّ
وَأُمَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَازْتُمْ فَسْتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

*“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”*⁸²

Pada ayat di atas dapat disimpulkan bahwa upah itu dapat berbentuk uang, barang yang berharga, dan/atau manfaat.⁸³ Dalam praktiknya ibu yang menyusui terkadang diberi upah dengan makanan, pakaian, atau yang lainnya.⁸⁴

⁸¹ Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzahib al-‘Arba’ah*, Juz 3, Kairo, Dar al-Hadits, 2004, 76.

⁸² Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/65/6>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 05.36 WIB.

⁸³ Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy*, (Suria: Dar Iqra', 2002, cet.ke-1), 25-27

⁸⁴ Taqyuddin al-Nahbani, *al-Nidlam al-Iqtishad fi al-Islam*, terj.Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2002, cet.ke-7), 83.

b. Dasar Hukum Ijarah

Adapun dasar hukum atau landasan hukum *al-ijarah* terdiri dari al-Qur'an, hadis, dan ijma'. Dasar hukum *al-ijarah* dari al-Qur'an termuat dalam QS al-Thalaq: 6 dan al-Qashash: 26. Allah SWT berfirman:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.” (QS al-Thalaq [65]: 6)⁸⁵

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”” (QS al-Qashash [28]: 26)⁸⁶

Dasar hukum dari *al-ijarah* dari al-hadis adalah sebagai berikut:

عن ابن عمر رضي الله عنهما قل: قل رسول الله صلى عليه وسلم: اعطوا

الاعجبر أجره قبل ان يجف عرقه

“Dari Ibnu Umar RA berkata bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: “Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatkannya kering.”” (HR Ibnu Majah)

احتجم واعط الحجام أجره

“Berkamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.” (HR Bukhari dan Muslim)

⁸⁵ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/65/6>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 10.29 WIB.

⁸⁶ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/28/26>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 10.30 WIB.

Adapun dasar hukum *al-ijarah* dari *ijma'* ialah bahwa semua ulama telah sepakat terhadap keberadaan praktik *al-ijarah* ini, meskipun dalam konteks teknis pelaksanaannya mereka berbeda pendapat.⁸⁷

c. Rukun dan Syarat Ijarah

Menurut ulama Hanafiyah, rukun ijarah hanya terdiri dari ijab dan kabul. Artinya, akad ijarah sudah dianggap sah dengan adanya ijab dan kabul tersebut, baik dengan lafadh ijarah maupun lafadh yang menunjukkan makna tersebut. Sedangkan menurut jumbuh ulama, rukun ijarah terdiri mu'jir (pemilik benda atau jasa yang kemudian menerima uang sewa atau upah atas suatu manfaat yang diberikan), musta'jir (orang yang memberikan uang atau pihak yang menyewa), ajr/ujrah (uang sewa yang diterima sebagai imbalan atas manfaat yang diberikan), manfaat, dan sighat (ijab-kabul).

Adapun mengenai syarat ijarah yang harus dipenuhi oleh mu'jir dan musta'jir sama dengan syarat pada akad lainnya, seperti mereka harus berakal sehat dan dewasa. Akan tetapi, kalangan ulama berbeda pendapat mengenai keabsahan (kebolehan) orang yang belum dewasa sebagai pihak yang berakad tersebut.

Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, seorang yang belum dewasa (*mumayyiz*) dapat berperan sebagai pihak yang melakukan akad ijarah, dengan syarat harus ada izin dari walinya. Karena itu, akad ijarah seorang anak yang belum dewasa bersifat *mauquf* (ditangguhkan) hingga ada izin dari walinya. Sedangkan, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah bahwa akad ijarah harus dilakukan oleh seseorang yang sudah cakap dalam melakukan tindakan hukum.⁸⁸

⁸⁷ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 79.

⁸⁸ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 80.

d. Macam-Macam Ijarah

Berdasarkan uraian tentang definisi dan syaratnya, maka *al-ijarah* diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu:

a) Al-Ijarah ‘Ala Al-Manafi’

Al-ijarah yang semacam ini adalah *al-ijarah* yang objek akadnya adalah manfaat. Contohnya: Menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai, dan lain-lain. Dalam *al-ijarah* ini, dilarang menjadikan objek akad sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara’.

Para ulama madzhab berbeda pendapat mengenai kapan akad *al-ijarah* ini dinyatakan ada. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, akad *al-ijarah* dapat ditetapkan sesuai dengan perkembangan manfaat yang digunakan. Konsekuensi dari pendapat ini adalah bahwa sewa tidak dapat dimiliki oleh pemilik barang ketika akad itu tidak berlangsung, melainkan harus dilihat terlebih dahulu perkembangan penggunaan manfaat tersebut.

Sedangkan menurut ulama Syafi’iyah dan Hanabilah bahwa *al-ijarah* ini sudah tetap dengan sendirinya sejak akad *al-ijarah* terjadi. Karena itu, menurut mereka sewa sudah dianggap menjadi milik barang sejak akad *al-ijarah* terjadi. Sebab, akad *al-ijarah* memiliki sasaran manfaat dari benda yang disewakan. Maka pada dasarnya, penyewa berhak untuk memanfaatkan barang tersebut sesuai dengan keperluannya. Bahkan dapat meminjamkan atau menyewakan kepada pihak lain sepanjang tidak mengganggu dan merusak barang yang disewakan.

Mengingat hal demikian, maka akad *Al-Ijarah ‘ala al-manafi’* ini dapat diperinci sebagai berikut:

- 1) *Al-ijarah al-'ardh* (akad sewa tanah) untuk ditanami atau didirikan bangunan. Akad sewa tersebut baru sah jika dijelaskan peruntukannya. Apabila akadnya untuk ditanami, maka harus diterangkan jenis tanamannya, kecuali jika pemilih tanah (*mu'jir*) memberi izin untuk ditanami tanaman apa saja.
- 2) Akad sewa pada binatang harus jelas peruntukannya, misalnya untuk angkutan atau kendaraan dan masa penggunaannya. Sebab, binatang dapat dimanfaatkan untuk aneka kegiatan, sehingga untukantisipasi agar tidak terjadi sengketa di kemudian hari, maka rincian pada akad harus disertakan.

b) *Al-Ijarah 'Ala Al-'Amaal*

Al-Ijarah 'ala al-'amaal adalah *al-ijarah* yang objek akadnya adalah jasa atau pekerjaan, misalnya membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *al-ijarah* jenis ini memiliki kaitan yang erat dengan persoalan upah-mengunah. Karena itu, pembahasannya lebih dititikberatkan pada diskursus soal pekerjaan atau buruh (*ajir*).

Dalam konteks *al-ijarah* jenis ini, *ajir* dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu *ajir khass* dan *ajir musytarak*. Definisi *ajir khass* adalah pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan. Misalnya, pembantu rumah tangga dan sopir. Sedangkan, definisi *ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu.

Pengklasifikasian *ajir* tersebut berimplikasi pada tanggung jawab masing-masing yang dipikul. Menurut ulama madzhab, *ajir khass* tidak memiliki tanggung jawab atas rusak atau hilangnya sesuatu ketika pekerjaan berlangsung, sepanjang itu bukan akibat dari kelalaian pekerja. Sedangkan dalam *ajir musytarak*, para ulama berbeda

pendapat. Menurut kelompok Hanafiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa *ajir musytarak* sama dengan *ajir khas* dalam konteks tanggung jawabnya. Adapun menurut kelompok Malikiyah, *ajir musytarak* harus bertanggungjawab sepenuhnya terhadap rusak dan hilangnya benda yang dijadikan objek pekerjaannya⁸⁹

D. Hak Cuti Melahirkan dalam Hukum Islam dan Hukum Positif

a. Definisi Cuti Melahirkan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) telah dijelaskan bahwa arti dari kata cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat.⁹⁰ Bagi tenaga kerja, cuti merupakan hak yang harus diperoleh, sehingga pengusaha atau perusahaan wajib memberikannya. Hal demikian sudah ditegaskan dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁹¹ Kemudian dalam Pasal 80 ditegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.⁹²

Salah satu ibadah dan merupakan kodrat perempuan adalah melahirkan anak. Jika ditarik dalam konteks tenaga kerja perempuan, maka tenaga kerja perempuan memiliki hak untuk memperoleh cuti melahirkan. Dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditegaskan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5

⁸⁹ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 86-88.

⁹⁰ Departemen Kebudayaan dan Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), 281.

⁹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 79, ayat (1).

⁹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 80.

(satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁹³

b. Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam

Berkaitan dengan persoalan relasi laki-laki dan perempuan, prinsip dasar di dalam al-Qur'an sesungguhnya memperlihatkan pandangan yang egaliter, sehingga dalam konteks ketenagakerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, perempuan juga berhak untuk bekerja. Adapun ayat-ayat al-Qur'an dan hadis yang dapat menjadi rujukan terkait prinsip dasar tersebut adalah sebagai berikut:⁹⁴

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.” (QS al-Hujurat [49]: 13)⁹⁵

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik.” (QS an-Nahl [16]: 97)⁹⁶

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ

⁹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 82 ayat (1)

⁹⁴ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan; Refleksi Kiai dan Wacana Agama dan Gender*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2007), 20.

⁹⁵ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/49/13>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 10.35 WIB

⁹⁶ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/16/97>, diakses pada Maret 2020, pukul 10.37 WIB.

“Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain.” (QS at-Taubah: [9]: 71)⁹⁷

Nabi Muhammad SAW juga menyatakan tentang kesetaraan ini di dalam sabdanya:

النساء شقائق الرجال

“Kaum perempuan adalah saudara kandung kaum laki-laki.” (HR Abu Dawud dan at-Turmudzi)

Adanya ayat-ayat al-Qur’an dan hadis tersebut dapat dipandang sebagai langkah yang spektakuler dan revolusioner. Ia tidak hanya mengubah tatanan masyarakat Arab pada waktu itu, tapi juga mendekonstruksi pilar-pilar peradaban, kebudayaan, dan tradisi yang diskriminatif dan misoginis, yang telah sekian lama dipraktikkan oleh masyarakat sebelumnya. Pada masa pra Islam, harga perempuan sangat rendah. Mereka dianggap barang atau benda yang dapat diperlakukan sesuka hati, bahkan seringkali orang menganggap bahwa melahirkan perempuan sebagai sesuatu yang memalukan dan dipercayai dapat membawa kesialan. Karena itu, jika ada anak perempuan yang lahir di muka bumi, maka mereka tidak segan-segan untuk membunuh (mengubur) secara hidup-hidup.

Dalam banyak praktik hukum, harga perempuan adalah setengah dari harga laki-laki, sehingga perlakuan hukum terhadap perempuan dapat dikatakan diskriminatif. Oleh Islam, pandangan dan praktik-praktik yang misoginis dan diskriminatif itu lalu diubah dan diganti dengan pandangan yang adil dan manusiawi. Islam secara bertahap mengembalikan lagi otonomi perempuan sebagai manusia merdeka.⁹⁸

Dalam perspektif hukum Islam, tidak ada larangan bagi perempuan untuk bekerja, baik dalam lapangan ekonomi maupun sosial. Sebab, di dalam sumber-sumber hukum Islam, baik al-Qur’n, hadis, maupun fiqh,

⁹⁷ Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/9/71>, diakses pada Maret 2020, pukul 10.37 WIB.

⁹⁸ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan*, 22.

tidak satu pun yang menafikan kerja dan profesi kaum perempuan dalam bidang dan sektor apapun yang dibutuhkan dalam kehidupan, baik diperuntukan bagi pribadinya maupun kepentingan sosial.⁹⁹ Bahkan menurut Muhammad Imaduddin Abdurrahman, perempuan itu wajib bekerja.. Pendapatnya itu didasarkan pada QS At-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ
اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS At-Taubah [9]: 71)¹⁰⁰

Menurut Imaduddin, dari ayat tersebut telah jelas bahwa misi manusia sebagai anak cucu Adam ditanggung bersama oleh kedua jenis manusia yaitu laki-laki dan perempuan. Sebab, dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan mukminin dan mukminat memiliki tanggungjawab yang sama yaitu menegakkan yang baik (*ma'ruf*) dan menjauhi yang buruk (*munkar*). Dalam ayat tersebut juga dijelaskan bahwa kewajiban membayar zakat tidak hanya dipikul oleh laki-laki melainkan perempuan juga.¹⁰¹

Selain itu, ditegaskan kembali bagi perempuan yang sudah berumah tangga, dalam kondisi-kondisi tertentu dia diwajibkan untuk

⁹⁹ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan*, 160.

¹⁰⁰ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/9/71>, diakses pada Maret 2020, pukul 10.37 WIB.

¹⁰¹ Muhammad Imaduddin Abdurrahman, *Pekerja Wanita dalam Perspektif Islam, dalam Binar, Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemerdekaan*. (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998), 132-133.

bekerja. Misalnya, karena tidak ada lagi yang dapat membiayai atau menafkahnya, sehingga ia berkewajiban untuk menanggung biaya hidupnya sendiri dan beserta keluarganya.¹⁰²

Jabir bin Abdullah pernah menceritakan bahwa bibinya telah bercerai dengan suaminya. Pada suatu hari, dia bermaksud memetik buah kurma, kemudian tiba-tiba seorang laki-laki menghardik dan melarangnya keluar rumah. Perempuan ini kemudian datang kepada Rasulullah SAW untuk menanyakan kasusnya itu. Beliau lalu menjawab: “Petiklah buah kurma itu, barangkali kamu mau bersedekah atau berbuat baik.” (HR Imam Muslim)¹⁰³

Ibnu Qudamah dalam ensiklopedia fiqhnya yang terkenal, *al-Mughni*, mengatakan bahwa jika seorang suami, karena kemiskinannya tidak dapat memberikan nafkah kepada istrinya, maka istri boleh memilih di antara dua hal: bersabar menerima keadaan itu atau mengajukan fasakh (pembatalan perkawinan). Inilah pendapat Umar bin Khatab, Ali bin Abi Thalib, Abu Hurairah, Ubaid bin al-Musayyab, al-Hasan, Umar bin Abdul Aziz, Rabi’ah, Hammad, Malik, Yahya, al-Qathan, Abdurrahman bin Mahdi, asy-Syafi’i, Ishaq, Abu Ubaed. dan Abu Tsaur. Berbeda dengan pendapat Atha, az-Zuhri, Ibnu Syubrumah, Abu Hanifah dan dua murid utamanya; Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan asy-Syaibani. Mereka berpendapat bahwa istri tidak boleh mengajukan fasakh. Akan tetapi, suami harus menyatakan dengan terus terang atas ketidakmampuannya dan membiarkan istrinya untuk bekerja. Sebab, hal itu adalah hak individual istri.”¹⁰⁴

¹⁰² Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan; Refleksi Kiai dan Wacana Agama dan Gender*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2007), 173.

¹⁰³ Muslim bin Hajaj, *ash-Shahih, Juz II, no. hadis: 1483, 1121*.

¹⁰⁴ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, juz VII, 573.

c. Hak Reproduksi dalam Hukum Islam

Dalam al-Qur'an telah dijelaskan bahwa manusia diciptakan menjadi dua jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.” (QS al-Hujurat [49]: 13)¹⁰⁵

Terciptanya manusia ke dalam jenis laki-laki dan perempuan memiliki konsekuensi sosial tersendiri. Perbedaan jenis kelamin yang ditentukan secara biologis (disebut dengan seks) dan melekat secara fisik sebagai alat reproduksi, kemudian menimbulkan terjadinya perbedaan perlakuan. Hal ini muncul antara lain karena terjadinya pencampuran dalam memahami ciri manusia antara yang bersifat kodrati (tidak berubah) dengan yang bersifat non-kodrati. Konsep ini kemudian dikenal sebagai gender, yakni konsep yang mengacu pada peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat. Konsep ini kemudian seolah-olah merupakan sesuatu yang permanen, padahal pola perbedaan terkait gender sangat dipengaruhi oleh konstruksi biologis dan ciri primer, konstruksi sosial, dan konstruksi keyakinan/agama. Gender merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman. Sementara seks merupakan kodrat atau ketentuan Tuhan sehingga bersifat permanen dan universal.

¹⁰⁵ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/49/13>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 10.35 WIB

Dari sisi biologis, perempuan memang memiliki susunan tubuh yang berbeda dengan laki-laki. Perempuan mengalami masa haid, melahirkan, dan juga menyusui yang tidak dialami oleh laki-laki. Fungsi tersebut dikenal sebagai fungsi reproduksi, fungsi yang hanya dimiliki oleh kaum perempuan untuk menjaga keberlangsungan spesies manusia.¹⁰⁶ Terdapat hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya, yang disebut sebagai hak reproduksi.

Dalam upaya mewujudkan kesehatan reproduksi, maka tentu harus memperjuangkan hak-hak kesehatan reproduksi yang mencakup: Hak untuk hidup; Hak atas kemerdekaan dan keamanan; Hak atas kesetaraan dan bebas diskriminasi; Hak atas kerahasiaan pribadi; Hak atas kebebasan berpikir; Hak mendapatkan informasi dan pendidikan; Hak untuk menikah atau tidak menikah serta membentuk dan merencanakan keluarga; Hak untuk memutuskan mempunyai anak atau tidak, jumlah dan kapan harus mempunyai anak; Hak atas pelayanan dan perlindungan kesehatan; Hak untuk mendapatkan manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan; Hak atas kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam politik; Hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk Hak-hak kesehatan reproduksi tersebut secara konseptual pada level nasional dan internasional telah diakui sebagai hak dasar bagi pasangan dan individu untuk dipenuhi secara bebas dan bertanggung jawab.¹⁰⁷

Dalam implementasinya di masyarakat, upaya pemenuhan hak kesehatan reproduksi manusia berjalan seiring dengan pemenuhan hak seksual.¹⁰⁸ Naifnya, fenomena yang begitu jelas dan nyata sering tidak dipahami oleh umat Islam, sehingga masih menempatkan seksualitas perempuan dalam posisi yang pasif. Oleh karena itu, al-Qur'an harus diposisikan secara proporsional, sebagai aturan, norma, dan nilai yang universal, yang bersendikan keadilan, kemaslahatan, dan mengangkat

¹⁰⁶ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan*, 7-8.

¹⁰⁷ Husein Muhammad dkk, *Fiqh Seksualitas*, (Jakarta: PKBI, 2011), 3-4.

¹⁰⁸ Husein Muhammad dkk, *Fiqh Seksualitas*, 2.

harkat dan derajat kemanusiaan sebagai sesuatu yang *qath'iy*. Hal ini perlu dilakukan terutama dalam memahami ayat-ayat yang berhubungan dengan seksualitas dan relasi gender. Ini dilakukan mengingat al-Qur'an diturunkan di kawasan Arabia yang secara sosiologis masyarakatnya memiliki konstruk dan persepsi kebudayaan yang diskriminatif kepada perempuan.¹⁰⁹

Dalam pembahasan soal seksualitas dan kesehatan reproduksi ini, Kiyai Muhammad Husein juga memegang prinsip dasar mu'âmalah (relasi antarmanusia) yang selalu menjadi pijakan fiqh dalam menetapkan hukum, yakni prinsip '*adam al-haraj* (anti kesulitan/kesusahan), '*adam adh-dhulm* (anti kezaliman/ ketertindasan), '*adam al-jahâlah* (transparan, anti pembodohan), '*adam al-maysîr* (akuntabel, anti-spekulasi), '*al-ittifâq* (kesepakatan, persetujuan bersama), dan '*at-tarâdliyy* (kesukarelaan, anti pemaksaan).

Isu seksualitas dan reproduksi dalam kajian Islam adalah menjadi bagian dari bidang mu'âmalah (relasi antarmanusia), bukan 'ibâdah (relasi manusia dengan Tuhan). Oleh karena itu, selain prinsip-prinsip dasar mu'âmalah harus menjadi pijakan, parameter, dan standar dalam memahami dan mengambil keputusan hukum terkait isu-isu seksualitas, juga—dengan demikian—“fiqh seksualitas” bersifat *ijtihâdy* (hasil penalaran manusia), bukan *ta'abbudy* (terberi, *given*, dari Tuhan yang Maha Pengasih).¹¹⁰

Sesuai dengan namanya yang memiliki arti keselamatan, agama Islam memberikan perhatian yang sangat serius terhadap masalah kesehatan. Bahkan dapat dikatakan bahwa seluruh ajaran Islam mengarah kepada terwujudnya kehidupan manusia, baik laki-laki maupun perempuan, baik secara personal maupun sosial, yang sehat secara jasmanai dan rohani. Sebab, kesehatan secara jasmani dan rohani menjadi

¹⁰⁹ Husein Muhammad dkk, *Fiqh Seksualitas*, 33.

¹¹⁰ Husein Muhammad dkk, *Fiqh Seksualitas*, 34.

syarat bagi tercapainya suatu kehidupan yang sejahtera di dunia dan bahagia di akhirat.

Secara lebih khusus, perhatian Islam terhadap kesehatan reproduksi terbilang besar. Misalnya, Islam melarang perempuan dan laki-laki berduaan di tempat yang sepi, kecuali ada *mahram*-nya:¹¹¹

عن عبد الله بن عباس رضي الله عنهما انه سمع النبي صلى الله عليه وسلم

يخطب يقول : لا يخلون رجل بامرأة الا ومعها ذو محرم

“Dari Abdullah bin Abbas r.a. bahwa beliau mendengar baginda Nab Muhammadi SAW berkhutbah dan berkata: “Janganlah sekali-sekali seorang laki-laki berdua-duaan dengan perempuan di tempat yang sepi, kecuali ada mahram baginya. ”” (HR al-Bukhari)¹¹²

Larangan Nabi Muhammad SAW tersebut tidak lain merupakan tindakan preventif supaya tidak terjadi perbuatan yang sangat terlarang, yaitu pelecehan seksual atau hubungan seksual di luar perkawinan (pernikahan)¹¹³

Dalam perspektif Islam, cuti melahirkan sebagai salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan yang tentunya mengakomodir fungsi reproduksi seorang perempuan, harus diberikan berdasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban. Sebab, Islam sebagai agama yang paripurna, sangat memperhatikan hal demikian. Ini terbukti dengan firman-firman Allah SWT sebagai berikut:

1) QS al-Furqan [25]: 74

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

“Dan orang-orang yang berkata, “Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami pasangan kami dan keturunan kami sebagai

¹¹¹ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan*, 129-130.

¹¹² Al-Bukhari, *as-Shahih*, juz V, Kitab an-Nikah, no. hadits: 4915

¹¹³ Huasein Muhammad, *Fiqh Perempuan*, 131.

penyenang hati (kami), dan jadikanlah kami pemimpin bagi orang-orang yang bertakwa.” (QS al-Furqan [25]: 74)¹¹⁴

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa seorang anak akan menjadi *qurratu a'yun* (buah hati dan perhiasan dunia), sehingga harus tumbuh dalam pola pengasuhan yang baik dan berkualitas. Menurut Widya Ayu Puspita sebagaimana yang dikutip Asep Usman Ismail, tahun-tahun pertama kehidupan anak merupakan kurun waktu yang sangat urgen dan kritis dalam hal tumbuh kembang fisik, mental, dan psikososial, sehingga akan menentukan masa depannya.¹¹⁵ Mengingat, ibu juga yang dikenal sebagai “guru” (*madrasatul ula*) bagi anaknya, tentu harus lebih intensif dalam mengasuh dan mendidik buah hatinya, terutama pada masa emas (dua tahun awal setelah lahir).¹¹⁶

2) QS al-Baqarah [2]: 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِئَ الرِّضَاعَةَ

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.” (QS al-Baqarah [2]: 233)¹¹⁷

Adapun beberapa tafsir penjelasan dari ayat tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Ahmad Mushthafa al-Maraghi dalam Tafsir al-Maraghi menjelaskan bahwa potongan awal ayat tersebut memerintahkan kepada kaum ibu, baik yang masih berfungsi sebagai istri maupun tidak
- b) Prof. Dr. Hamka dalam tafsir Al-Azhar berpendapat bahwa di ayat ini bertemu pula apa yang dialami oleh ilmu ketabiban modern,

¹¹⁴ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/25/74> diakses pada 26 Maret 2020, pukul 11.45 WIB.

¹¹⁵ Asep Usman Ismail, *Al-Qur'an dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Rintisan Membangun Paradigma Sosial Islam yang Berkeadilan dan Berkesejahteraan*, (Tangerang: Lentera Hati, 2012), 153.

¹¹⁶ Mokhammad Abdul Aziz, *Membangun Umat dan Bangsa*, (Yogyakarta: CV. Buluksumur Empat, 2016), 164.

¹¹⁷ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/2/233>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 11.45 WIB.

bahwa air susu ibu lebih baik dari susu yang lain. Di sebut pula di sini bahwa masa penyusuan yang baik disempurnakan dua tahun.¹¹⁸

- c) Allah mewajibkan kepada ibu untuk menyusui bayinya, guna membuktikan bahwa air susu ibu mempunyai pengaruh yang besar kepada si anak. Di samping ibu dengan fitrah kejadiannya memiliki rasa kasih sayang yang mendalam sehingga penyusuan langsung dari ibu ini, berhubungan erat dengan perkembangan jiwa dan mental anak. Dengan demikian kurang tepat tindakan sementara para ibu yang tidak mau menyusui anaknya secara langsung hanya kepentingan pribadinya, umpama; untuk memelihara kecantikan. Padahal ini bertentangan dengan fitrahnya sendiri dan secara tidak langsung ia tidak membina dasar hubungan keibuan dengan anaknya sendiri dalam bidang mental dan kepribadian¹¹⁹
- d) Muhammad Nasib Ar-Rifa'i dalam ringkaasan Ibnu Katsir berpendapat bahwa anjuran Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 233 merupakan bimbingan bagi para ibu, hendaknya mereka menyusui anak-anaknya secara sempurna, yaitu selama dua tahun. Setelah itu tiada lagi penyusuan. Oleh karena itu, Allah berfirman, “Bagi orang yang hendak menyempurnakan penyusuan.” Mayoritas imam mengatakan bahwa tidak dilarang penyusuan kecuali yang kurang dari dua tahun. Jadi, apabila bayi yang berusia lebih dari dua tahun menyusui, maka tidak dilarang (tidak diharamkan).¹²⁰

3) QS. Luqman [31]: 14

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنَا عَلَى وَهْنٍ ۖ وَفِصْلُهَا فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ

لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَى الْمَصِيرِ

¹¹⁸ Prof. Dr. Hamka, *Tafsir Al-Azhar, Juz II*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984), 232.

¹¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'aan dan Tafsirnya, jilid 1-2-3*, tahun 1990, 393.

¹²⁰ Muhammad Nasib, *Ringkasan Ibnu Katsir*, (Jakarta: Gema Insani, 1999), 388.

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu-bapak; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu.” (QS. Luqman [31]: 14)¹²¹

4) QS al-Ahqaf [46]: 15

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصَالُهُ

ثَلَاثُونَ شَهْرًا

“Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). Mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan” (QS al-Ahqaf [46]: 15)¹²²

Setiap teks-teks sumber rujukan Islam selalu terikat dan memiliki keterkaitan dengan misi utama Islam dalam membebaskan umat manusia dari ketidakadilan dan ketertindasan demi mencapai tujuan-tujuan dasar syari’at Islam (*maqâshid alsyari’at*), yakni kesetaraan (*al-musâwah*), keadilan (*al-‘adâlah*), kerahmatan (*ar-rahmah*), kearifan (*al-hikmah*), dan kemashlahatan (*al-mashlahah*).¹²³

d. Hak Reproduksi dalam Hukum Positif

Secara bahasa, reproduksi berasal dari kata *re* yang berarti kembali dan produksi yang berarti membuat atau menghasilkan. Jadi, reproduksi

¹²¹ Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/31/14>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 11.42 WIB.

¹²² Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/46/15>, diakses pada 14 Maret 2020, pukul 16.03 WIB.

¹²³ Husein Muhammad dkk, *Fiqh Seksualitas*, 34.

mempunyai arti suatu proses kehidupan manusia dalam menghasilkan keturunan demi kelestarian hidup.¹²⁴ Adapun yang dimaksud dengan kesehatan reproduksi (kespro) adalah keadaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang utuh, dan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berhubungan dengan sistem reproduksi dan fungsi-fungsi serta proses-prosesnya. Di antara hak-hak reproduksi yang harus dijamin antara lain adalah hak atas informasi, hak untuk layanan kesehatan reproduksi, hak untuk memilih pasangan, dan hak untuk melakukan hubungan seksual tanpa paksaan. Kesehatan bukan hanya kesehatan fisik dan mental, tetapi juga sosial. Tujuan dari kesehatan adalah peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.¹²⁵

Hamil, melahirkan, dan menyusui merupakan fungsi reproduksi yang hanya dimiliki oleh perempuan. Hak reproduksi ini dijamin dan dilindungi oleh hukum, sebagaimana yang termaktub dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 49 ayat (2) “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.” Dan ayat (3) “Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin, dan dilindungi oleh hukum.”¹²⁶ Dalam pelaksanaannya, perlindungan dimaksud serta merta melahirkan kewajiban bagi masyarakat, keluarga, pasangan, anak bahkan negara.¹²⁷

Konsep hak-hak reproduksi perempuan berkembang dari konsep hak asasi manusia. Dalam konsep HAM, terdapat dua ide dasar yakni: *Pertama* setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang terus melekat

¹²⁴ Namora Lumongga Lubis, *Psikologi Kespro “Wanita & Perkembangan Reproduksi”*, (Jakarta: Kencana, 2016), 1.

¹²⁵ Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, *Kesehatan*, Pasal 71 & 72..

¹²⁶ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, *Hak Asasi Manusia*, Pasal 49 ayat (2) dan (3).

¹²⁷ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, *Hak Asasi Manusia*, Pasal 69.

dengannya. *Kedua*, bahwa hak-hak tiap manusia hanya dapat dijamin dengan ditekankannya kewajiban masyarakat dan negara untuk memastikan kebebasan dan kesempatan dari anggota-anggotanya untuk memperoleh dan melaksanakan kebebasan asasinya tersebut.¹²⁸

Secara filosofis, kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945). Pasal 28H ayat (1) UUD Tahun 1945 menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".¹²⁹ Adalah kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28H tersebut. Salah satu isu kesehatan yang penting adalah menyangkut kesehatan organ-organ reproduksi perempuan sebagai pemenuhan hak-hak reproduksi. Kondisi reproduksi sehat dapat tercapai bila masyarakat dan negara dapat memberikan perhatian dan penghormatan terhadap pemenuhan kebutuhan dan hak-hak reproduksi tersebut

Kesehatan merupakan hak dasar semua warga negara, hal ini secara jelas dinyatakan dalam Pasal 28H ayat (1) UUD Tahun 1945.¹³⁰ Terkait dengan hak reproduksi perempuan yang merupakan hak khusus dikarenakan fungsi reproduksinya, -yang tidak dimiliki laki-laki, Pasal 28H ayat (2) menyebutkan bahwa "Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan."¹³¹

¹²⁸ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, *Hak Asasi Manusia*, Pasal 1.

¹²⁹ Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 28H ayat (1).

¹³⁰ Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 28H ayat (1).

¹³¹ Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 28H ayat (2).

BAB III

IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENAGA KERJA PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA DI SEMARANG

A. Profil PT Victoria Care Indonesia Di Semarang

1. Sejarah Perusahaan

Pada 1988, Billy Hartono Salim mulai mendirikan perusahaan yang diberi nama PT Karya Asri Perdana Mandiri. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa distribusi kecil dan jaringan untuk kosmetik dan produk wewangian. Ketika Billy Hartono pertama kali mencoba di bidang bisnis kosmetik dan perlengkapan mandi, dirinya adalah orang berlatar belakang pendidikan yang tidak terkait langsung dengan bidang bisnis yang dibuat, karena pada waktu itu profesinya adalah sebagai seorang Akuntan di beberapa perusahaan.

Awal berdirinya PT. Karya Asri Perdana Mandiri ini hanya terdapat 6 orang pekerja, satu orang sebagai pemimpin dan dibantu oleh 5 orang staf. Secara bertahap, perusahaan tersebut mengalami perkembangan, sehingga pada akhirnya dapat membangun pabrik dan mulai memproduksi produk sendiri.¹³²

Bermula dari usaha distribusi kosmetik dan minyak wangi yang dirintis sejak 1998, Billy Hartono Salim menyadari bahwa masyarakat Indonesia khususnya wanita masih sulit mendapatkan kosmetik dan minyak wangi berkualitas dengan harga terjangkau.

Berdasarkan keinginannya untuk menyediakan produk kosmetik dan minyak wangi yang berkualitas dan dengan harga yang terjangkau bagi masyarakat Indonesia, maka terbentuklah PT Kosmetika Alam Pesona Mandiri (KAPM) pada 2001. Perusahaan ini memproduksi lulur mandi, body cologne, serta sabun siri pembersih kecantikan. Untuk meratakan penyebaran produknya ke seluruh

¹³² Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

Indonesia, maka dia mendirikan perusahaan distribusi PT Vitalis Indonesia pada tahun yang sama.¹³³

Pada 2005, dengan visi untuk memasuki pasar global maka PT Vitalis Indonesia bergabung dengan Unza Group of company dan membentuk PT. Unza Vitalis Indonesia.¹³⁴

Sesuai dengan misi perusahaan untuk menciptakan produk kosmetik dan toiletries yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat serta mudah didapat, maka dibangunlah pabrik di kawasan Candi, Semarang, Jawa Tengah pada 2007. Setahun setelahnya, pabrik tersebut berhasil meraih sertifikat Good Manufacturing Practices (GMP).

Awal 2009, Victoria Care Indonesia meluncurkan produk lulur tradisional Bali dengan merk Herborist. Kemudian pada 2013 diresmikanlah Omah Herborist dengan konsep belanja dan edukasi dimana pengunjung dapat melihat dan belajar bagaimana cara produk-produk Vitoria Care Indonesia dibuat.

Pada 2015, Herborist sabun sirih mendapatkan penghargaan super brand award dan Herborist Minyak Zaitun mendapatkan sertifikat halal. Dua tahun setelahnya, Herborist Minyak Zaitun juga berhasil mendapatkan penghargaan Top Brand.

Awal 2018, Billy Hartono Salim menyatakan, jika ingin terus tumbuh dan berkembang, Victoria Care Indonesia harus mengikuti perkembangan zaman. Berdasarkan survei sosial ekonomi nasional tahun 2017, jumlah para milenial bertambah 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari jumlah penduduk Indonesia. Jumlah kaum milenial semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus

¹³³ Wilda Fajriah, "Victoria Care Indonesia Usung Kantor Baru Berkonsep Milenial Office", <https://economy.okezone.com/read/2019/12/13/426/2141375/victoria-care-indonesia-usung-kantor-baru-berkonsep-milenial-office>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 22.00 WIB.

¹³⁴ Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun mendatang.

Oleh karena itu, pada awal 2019 Victoria Care Indonesia mulai fokus merekrut generasi milenial dan juga fokus mengembangkan e-commerce dan melakukan ekspor ke luar negeri. Billy mengatakan, untuk bisa terus berinovasi dengan berbagai divisi baru dan mengakomodir pertumbuhan karyawan yang pesat, di penghujung tahun ini Victoria Care Indonesia menempati kantor baru di Puri Indah Financial Tower.¹³⁵

2. Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

Dalam pembuatan sebuah perusahaan atau lembaga, tentu tidak terlepas dari sebuah tujuan. Sebab, tujuan menjadi penentu laju arah yang akan ditempuh. Berangkat dari pengalaman sebagai pengusaha di bidang kosmetik dan perlengkapan mandi, pimpinan perusahaan berkomitmen untuk melanjutkan pekerjaan ini dan terus menghasilkan produk yang unggul dan dengan kualitas yang baik. Adapun visi, misi, dan nilai perusahaan sebagai berikut:

a. Visi

“Menjadi Perusahaan Kosmetik dan Toiletries yang terbaik di ASIA.”

b. Misi

“Menciptakan produk Kosmetik dan Toiletries yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat serta mudah didapatkan, berlandaskan nilai-nilai perusahaan.”¹³⁶

c. Nilai

Kecepatan Kerja, Prosedur Sederhana, Berpikir Cerdas, Kerja Tim yang Kuat, Kepuasan Pemangku Kepentingan, Layanan

¹³⁵ Wilda Fajriah, “Victoria Care Indonesia Usung Kantor Baru Berkonsep Milenial Office”, <https://economy.okezone.com/read/2019/12/13/426/2141375/victoria-care-indonesia-usung-kantor-baru-berkonsep-milenial-office>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 22.00 WIB.

¹³⁶ Lihat Berkas Profile PT Victoria Care Indonesia

Pelanggan yang Unggul, Proses yang Dikelola Secara Standar, Integritas yang Tinggi dan Kuat.¹³⁷

Adapun penjabaran dari nilai-nilai perusahaan tersebut diistilahkan dengan “6 G’s Corporate Values”. Berikut penjelasannya:

1) Global Vission

Memandang jauh ke depan sesuai dengan perkembangan pasar produk kosmetik dan toiletries internasional.

2) Global Innovatiom

Melakukan trobosan-trobosan baru secara menyeluruh dalam segala bidang

3) Global Distribution

Membangun jaringan distribusi yang kuat dan luas di dalam dan luar negeri.

4) Global Empowerment

Memberikan kewenangan dan kepengurusan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

5) Global Competence

Memiliki kompetensi yang memungkinkan untuk siap menghadapi persaingan pasar internasional.

6) Global Reputation

Meraih dan mempertahankan reputasi perusahaan yang baik di dalam maupun luar negeri.¹³⁸

3. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Karena itu, perusahaan harus memiliki budaya kerja yang

¹³⁷ PT Victoria Care Indonesia, “Profil Perusahaan”, <http://www.vci.co.id/>, diakses pada 1 November 2019, pukul 20.00 WIB.

¹³⁸ Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

bagus. Adapun budaya kerja perusahaan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Smart

Smart dalam bahasa Indonesia artinya pintar. Budaya smart dalam perusahaan ini direpresentasikan dengan wujud mengambil tindakan, keputusan, dan menjalankan perusahaan dengan langkah yang terbaik.

b. Speed

Speed artinya bahwa perusahaan ini menerapkan kecepatan dalam bekerja dan dalam pengambilan keputusan dengan berdasarkan informasi yang akurat.

c. Simple

Simple ini merupakan salah satu budaya yang diterapkan oleh perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk penyederhanaan segala prosedur dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.¹³⁹

Dari ketiga budaya kerja tersebut, terlihat di lapangan sudah cukup terealisasi, namun belum terlalu maksimal.¹⁴⁰

4. Tagline

Adapun tagline perusahaan adalah “Innovation First” yang artinya bahwa perusahaan diharapkan selalu melakukan terobosan, sehingga menjadi yang lebih baik dalam segala hal.¹⁴¹

5. Pabrik dan Pabrikasi

Adapun tinjauan pabrik pada 26 April 2007, PT Victoria Care Indonesia secara resmi mengumumkan 1.000 meter persegi pabrik baru di kota Semarang - Jawa Tengah. Pabrik juga menerima GMP (Good Manufacturing Process) sertifikasi dari BPOM untuk memastikan bahwa masing-masing produk kami memproduksi dan memproses

¹³⁹ Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

¹⁴⁰ Hasil observasi di PT Victoria Care Indonesia Semarang

¹⁴¹ Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

untuk memenuhi standar lokal dan internasional. Dengan sekitar 300 pekerja terdiri dari Produksi, R & D, dan QC didukung oleh mesin manufaktur terbaru dengan kapasitas keluaran tinggi, pabriknya dimaksudkan untuk memenuhi permintaan pasar dan juga sebagai batu loncatan untuk mencapai visi masa depan kita.¹⁴²

6. Merek and Produk

Berbagai produk yang telah diproduksi dan dipasarkan sejauh ini telah mendapat respons positif dari konsumen. Ini dibuktikan dengan meningkatnya penjualan produk kami dari waktu ke waktu.

a. Tinjauan Produk

PT Victoria Care Indonesia saat ini memproduksi beberapa merek rumahan dibagi agar sesuai dengan setiap kategori segmen dengan sorotan sebagai berikut:

- 1) Herborist; Beauty by Nature



Produk dan kebutuhan perawatan tubuh tradisional.

- 2) Miranda; Hair Care



Produk perawatan rambut dan produk pewarnaan rambut untuk kedua wanita dan laki-laki.

- 3) Victoria



Perlengkapan mandi dan produk wewangian untuk memenuhi generasi muda wanita

- 4) Nuface



¹⁴² Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

Produk perawatan wajah dan kulit untuk yang modern dan aktif perempuan.

- 5) Iria; Goat's Milk



Peralatan mandi harian dan produk perawatan kulit dengan esensi susu kambing atau wanita dewasa.

- 6) Body Seemi Sixsence

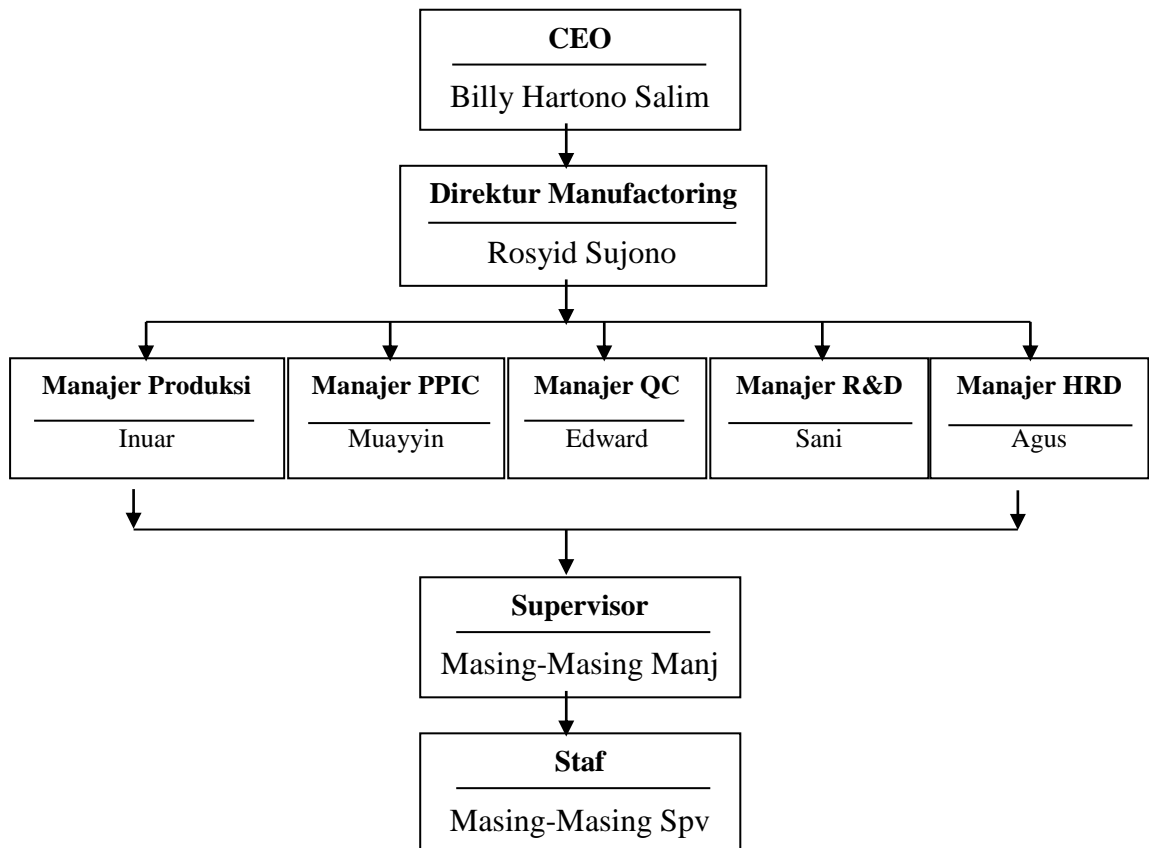


Perlengkapan mandi dan produk cologne untuk yang muda dan energik remaja.¹⁴³

7. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur organisasi dalam sebuah lembaga atau perusahaan merupakan sebuah keniscayaan demi terwujudnya tujuan yang dicita-citakan. Dengan adanya penyusunan struktur demikian, akan memberikan ruang gerak yang jelas tentang pembagian peran dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Adapun mengenai struktur organisasi dalam PT Vitoria Care Indonesia di Semarang ialah sebagai berikut”

¹⁴³ Lihat Company Profile PT Vitoria Care Indonesia New



B. Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenga Kerja Perempuan Pada PT Victoria Care Indonesia Di Semarang

PT Victoria Care Indonesia di Semarang merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi kosmetik, perlengkapan mandi, dan perawatan kesehatan..¹⁴⁴ Adapun tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut berkisar antara 700-750 orang dan mayoritas perempuan. Perbandingan persentasenya, perempuan 60% dan laki-laki 40%. Perusahaan ini didominasi oleh pekerja perempuan, karena barang-barang yang diproduksi dominan berkaitan dengan kebutuhan perempuan.¹⁴⁵

¹⁴⁴ PT Victoria Care Indonesia, "Profil Perusahaan", <http://www.vci.co.id/>, diakses pada 1 November 2019, pukul 20.00 WIB.

¹⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 25 September 2019.

Terkait dengan regulasi implemementasi hak cuti melahirkan, perusahaan tidak memiliki aturan khusus. Perusahaan hanya mengikuti hukum nasional yang berlaku, seperti aturan yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Karyawan perempuan yang ingin mengajukan cuti melahirkan harus mengisi blanko yang telah disediakan oleh perusahaan terlebih dahulu. Namun, dengan syarat karyawan tersebut harus memiliki surat keterangan dari dokter sebagaimana mestinya. Sebab, dari surat keterangan tersebut akan dijadikan sebagai bukti bahwa karyawan tersebut akan melahirkan, sehingga menjadi legitimasi pemberian cuti melahirkan.¹⁴⁶

Waktu cuti yang diberikan oleh perusahaan juga berlandaskan pada UU Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk 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.¹⁴⁷

Dalam praktik pemberian waktu cuti melahirkan di perusahaan tersebut dibuat fleksibel. Artinya semua diserahkan kepada pekerjanya, hendak diambil sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau 1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah melahirkan atau bahkan semua diambil setelah melahirkan. Selain itu, di saat tertentu perusahaan juga memberikan kebijaksanaan kepada tenaga kerja perempuan yang melahirkan berupa cuti melahirkan selama lebih dari 3 bulan. Namun, untuk lebih detailnya, pihak perusahaan tidak menyampaikan saat tertentu itu kapan saja.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang pada 25 September 2019.

¹⁴⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 82 ayat (1).

¹⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang pada 25 September 2019.

Terkait dengan gaji yang diberikan kepada pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan, pihak perusahaan menyampaikan bahwa pemberiannya minimal sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR) Kota Semarang, yaitu Rp 2.715.000,00 dan adapun tambahan gaji yang disebut sebagai *reward* dan/atau dana intensif itu diberikan tergantung pada jabatan dan kinerjanya. Kemudian untuk tunjangan khusus yang diberikan itu berupa layanan jaminan kesehatan. Perusahaan telah bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS), sehingga sewaktu-waktu dari pihak pekerja membutuhkan, maka layanan jaminan kesehatan tersebut langsung berfungsi. Layanan jaminan kesehatan yang diberikan itu tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja saja, tapi juga diperuntukkan bagi keluarga si tenaga kerja. Untuk sumber dana layanan jaminan kesehatan tersebut diambil dari setiap kali tenaga kerja mendapat gaji.¹⁴⁹

Terkait dengan waktu kerja, bagi office standar bekerja 8 jam (08.00 – 17.00 WIB) dari hari Senin – Jum'at, sedangkan hari Sabtu dan Ahad libur. Kemudian ada pembagian jam kerja, tapi jika dikalkulasikan waktunya tetap terhitung 8 jam kerja. Pertama, ada yang kerjanya mulai Pagi dari pukul 07.00 – 16.00 WIB. Jam pertama ini biasanya diperuntukkan bagi pekerja perempuan. Kedua, ada yang kerjanya mulai Sore dari pukul 15.00 - 23.00 WIB. Jam kedua ini bisanya juga diperuntukkan bagi pekerja perempuan. Ketiga, ada yang kerjanya mulai Malam. Jam ketiga ini biasanya diperuntukkan bagi pekerja laki-laki.¹⁵⁰

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa tenaga kerja perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan, peneliti menemukan kejangggalan, karena apa yang disampaikan oleh narasumber dari sudut pandang perusahaan dengan narasumber dari sudut pandang pekerja terdapat

¹⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 25 September 2019.

¹⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 25 September 2019.

perbedaan. Adapun perbedaannya adalah soal aturan yang digunakan dan praktiknya. Pekerja perempuan yang berinisial S¹⁵¹ menyampaikan bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat aturan yang tidak tertulis yang menegaskan bahwa sebelum menjadi karyawan tetap, karyawan tidak boleh hamil. Dengan alasan, banyak bahan-bahan kimia yang menjadi bahan dasar di perusahaan tersebut yang tidak boleh dihirup oleh pekerja perempuan yang hamil, karena dapat mengganggu kesehatan janinnya.

Meskipun ada aturan tentang larangan hamil sebelum menjadi karyawan tetap, pekerja berinisial S ini yang baru saja bekerja selama 3 tahun dan belum menjadi karyawan tetap memberanikan diri untuk hamil, sehingga harus mengajukan cuti melahirkan. Dia pasrah atas keputusan itu, karena jika kehamilannya menyebabkan dirinya dipecat, maka dia siap menanggung konsukuensinya. Namun, karena kebutuhan perusahaan, dia tidak dipecat walaupun mengambil cuti melahirkan sebelum menjadi karyawan tetap. Konsukuensinya, cuti melahirkan yang dia dapat tidak seperti pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan pada umumnya yang dapat mengambil cuti selama 3 (tiga) bulan secara fleksibel. Karena alasan kebutuhan, perusahaan hanya memberikan dia cuti melahirkan selama 2 (dua) bulan. Adapun rinciannya, 1 (satu) bulan sebelum dan 1 (satu) bulan setelah melahirkan, satu bulan setelah melahirkan, dia sudah masuk kerja kembali. Selain itu, kosukuensi yang didapat adalah ketika kembali bekerja, dia dihitung sebagai karyawan baru, tapi layanan BPJSnya terus berlanjut.¹⁵²

Kemudian berkaitan dengan gaji, karena bukan karyawan tetap, ketika dia mengambil cuti melahirkan, dia tidak mendapat gaji atau disebut dengan istilah cuti tidak dibayar. Saat melahirkan, dia baru bekerja selama 3 tahun,

¹⁵¹ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁵² Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

sehingga dia belum jadi karyawan tetap. Dia menjadi karyawan tetap itu tahun 2019, dengan proses awalnya menjadi SPG kemudian jadi marketing setelah anaknya berumur 8 bulan, setelah dua tahun menjadi marketing, baru ada pengajuan karyawan tetap. Untuk menjadi karyawan tetap, ada dua aspek penilaian, yaitu lama bekerja dan bagaimana kinerjanya. Dia berharap supaya perusahaan tidak melarang pekerjaannya untuk tidak hamil pada saat menjadi karyawan biasa. Sebab, jika alasannya karena janinnya terganggu, maka aturan itu bukan solusi. Oleh karena itu, dia ingin supaya perusahaan memberikan cuti selama lebih dari 3 (tiga) bulan, agar bayi yang ada di dalam janin hingga dilahirkan bisa dirawat dengan semaksimal mungkin.¹⁵³

Selanjutnya, pekerja perempuan yang berinisial K¹⁵⁴ menyampaikan bahwa dia adalah salah satu pekerja perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan. Setelah mengambil cuti melahirkan selama 3 bulan. Ia kembali bekerja dan anaknya ditinggal di rumah, sehingga untuk Air Susu Ibu (ASI)nya diberi ASI prah. Ketika di perusahaan dia kewalahan mencari ruangan tertutup untuk melakukan pemerahan, karena pada tahun 2017, peraturan di instansi yang mengharuskan ada ruang laktasi, belum ada. Peraturan itu ada ketika tahun 2018 akhir. Namun, sampai tahun 2020 ini di perusahaan tersebut belum ada ruang laktasi.

Dari pekerja perempuan yang berinisial R¹⁵⁵ menyampaikan bahwa ketika dia mengambil cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan, dia mendapatkan gaji pokok sesuai UMR. Namun, dia tidak mendapatkan tunjangan khusus ketika melahirkan. Menurut dia, jika hanya layanan BPJS, itu memang sudah menjadi hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang lain, sehingga dia berharap supaya perusahaan juga

¹⁵³ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁵⁴ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial K yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁵⁵ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial R yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

memberikan tunjangan khusus bagi tenaga kerja yang mengambil cuti melahirkan guna perawatan seorang ibu dan anak. Selain itu, dia juga berharap supaya cuti melahirkan diberikan selama lebih dari 3 (tiga) bulan.

Terakhir, dari pekerja perempuan yang berinisial I¹⁵⁶ menuturkan bahwa dirinya pernah mengambil cuti melahirkan pada tahun 2017 dengan prosedur melampirkan surat keterangan dari dokter atau bidan. Lama cuti yang didapatkan adalah 3 bulan dengan rincian 1 minggu sebelum melahirkan, dia mengambil cuti. Selama cuti, dia tetap mendapat gaji seperti biasa dan tidak mendapat tunjangan khusus. Adapun soal jaminan kesehatan, perusahaan bekerjasama dengan BPJS. Iuran BPJS sebagian diambil dari potongan gaji karyawan yang bersangkutan dan sebagiannya lagi diambil dari dana perusahaan. Setelah masa cutinya berakhir, dia kembali bekerja dan anaknya ditinggal di rumah, sehingga anaknya tidak mendapatkan ASI eksklusif secara full. Penggantinya adalah susu formula.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan keempat tenaga kerja perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan. Mereka rata-rata tidak sepakat dengan aturan yang hanya menegaskan bahwa cuti melahirkan diberikan selama 3 (tiga) bulan. Sebab, dengan waktu sesingkat itu, menurut mereka belum cukup bagi si Ibu untuk memulihkan kondisi diri sendiri dan merawat buah hatinya.¹⁵⁷

Minimnya jumlah pekerja yang bisa dijadikan sebagai sample ini disebabkan oleh beberapa faktor penghambat. Diantaranya, minimnya informasi yang diberikan oleh perusahaan terkait karyawan yang pernah mengambil cuti melahirkan dan adapula karena kesibukan yang dialaminya.

¹⁵⁶ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial I yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁵⁷ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S, K, & R yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

Oleh karena itu, meskipun dengan sample yang terbatas, yaitu hanya 3 (tiga) orang pekerja perempuan, menurut perusahaan dan penulis sudah mewakili aspirasi dari pekerja perempuan yang lain.

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI TENGA KERJA PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA DI SEMARANG

Terkait dengan regulasi implementasi hak cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang. Narasumber dari pihak perusahaan menyampaikan bahwa perusahaan tidak memiliki aturan khusus. Perusahaan hanya mengikuti hukum nasional yang berlaku (baca: hukum positif), seperti aturan yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Karyawan perempuan yang ingin mengajukan cuti melahirkan harus mengisi blanko yang telah disediakan oleh perusahaan terlebih dahulu. Namun, dengan syarat karyawan tersebut harus memiliki surat keterangan dari dokter sebagaimana mestinya. Sebab, dari surat keterangan tersebut akan dijadikan sebagai bukti bahwa karyawan tersebut akan melahirkan, sehingga menjadi legitimasi pemberian cuti melahirkan.¹⁵⁸

Narasumber dari perusahaan juga menyampaikan bahwa waktu cuti yang diberikan oleh perusahaan juga berlandaskan pada UU Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk 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.¹⁵⁹

Dalam praktik pemberian waktu cuti melahirkan di perusahaan tersebut dibuat fleksibel. Artinya semua diserahkan kepada pekerjanya, hendak diambil sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu 1,5 bulan sebelum dan

¹⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang pada 25 September 2019.

¹⁵⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 82 ayat (1).

1,5 bulan sesudah melahirkan atau 1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah melahirkan atau bahkan semua diambil setelah melahirkan. Selain itu, di saat tertentu perusahaan juga memberikan kebijaksanaan kepada tenaga kerja perempuan yang melahirkan berupa cuti melahirkan selama lebih dari 3 bulan. Namun, untuk lebih detailnya, pihak perusahaan tidak menyampaikan saat tertentu itu kapan saja.¹⁶⁰

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa tenaga kerja perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan, penulis menemukan kejangggalan, karena apa yang disampaikan oleh narasumber dari sudut pandang perusahaan dengan narasumber dari sudut pandang pekerja terdapat perbedaan. Adapun perbedaannya adalah soal aturan yang digunakan dan praktiknya. Pekerja perempuan yang berinisial S¹⁶¹ menyampaikan bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat aturan yang tidak tertulis yang menegaskan bahwa sebelum menjadi karyawan tetap, karyawan tidak boleh hamil. Dengan alasan, banyak bahan-bahan kimia yang menjadi bahan dasar di perusahaan tersebut yang tidak boleh dihirup oleh pekerja perempuan yang hamil, karena dapat mengganggu kesehatan janinnya.

Meskipun ada aturan tentang larangan hamil sebelum menjadi karyawan tetap, pekerja berinisial S ini yang baru saja bekerja selama 3 tahun dan belum menjadi karyawan tetap memberanikan diri untuk hamil, sehingga harus mengajukan cuti melahirkan. Dia pasrah atas keputusan itu, karena jika kehamilannya menyebabkan dirinya dipecat, maka dia siap menanggung konsukuensinya. Namun, karena kebutuhan perusahaan, dia tidak dipecat walaupun mengambil cuti melahirkan sebelum menjadi karyawan tetap. Konsukuensinya, cuti melahirkan yang dia dapat tidak seperti pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan pada umumnya

¹⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang pada 25 September 2019.

¹⁶¹ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

yang dapat mengambil cuti selama 3 (tiga) bulan secara fleksibel. Karena alasan kebutuhan, perusahaan hanya memberikan dia cuti melahirkan selama 2 (dua) bulan. Adapun rinciannya, 1 (satu) bulan sebelum dan 1 (satu) bulan setelah melahirkan, satu bulan setelah melahirkan, dia sudah masuk kerja kembali. Selain itu, koskuensi yang didapat adalah ketika kembali bekerja, dia dihitung sebagai karyawan baru, tapi layanan BPJSnya terus berlanjut.¹⁶²

Kemudian berkaitan dengan gaji, karena bukan karyawan tetap, ketika karyawan yang berinisial S tersebut mengambil cuti melahirkan, dia tidak mendapatkan gaji atau disebut dengan istilah cuti tidak berbayar. Saat melahirkan, dia baru bekerja selama 3 tahun, sehingga dia belum jadi karyawan tetap. Dia menjadi karyawan tetap itu tahun 2019, dengan proses awalnya menjadi SPG kemudian jadi marketing setelah anaknya berumur 8 bulan, setelah dua tahun menjadi marketing, baru ada pengajuan karyawan tetap. Untuk menjadi karyawan tetap, ada dua aspek penilaian, yaitu lama bekerja dan bagaimana kinerjanya. Dia berharap supaya perusahaan tidak melarang pekerjaannya untuk tidak hamil pada saat menjadi karyawan biasa. Sebab, jika alasannya karena janinnya terganggu, maka aturan itu bukan solusi. Oleh karena itu, dia ingin supaya perusahaan memberikan cuti selama lebih dari 3 (tiga) bulan, agar bayi yang ada di dalam janin hingga dilahirkan bisa dirawat dengan semaksimal mungkin.¹⁶³

Selanjutnya, pekerja perempuan yang berinisial K¹⁶⁴ menyampaikan bahwa dia adalah salah satu pekerja perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan. Setelah mengambil cuti melahirkan selama 3

¹⁶² Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁶³ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁶⁴ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial K yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

bulan. Ia kembali bekerja dan anaknya ditinggal di rumah, sehingga untuk Air Susu Ibu (ASI)nya diberi ASI prah. Ketika di perusahaan dia kewalahan mencari ruangan tertutup untuk melakukan pemerahan, karena pada tahun 2017, peraturan di instansi yang mengharuskan ada ruang laktasi, belum ada. Peraturan itu ada ketika tahun 2018 akhir. Namun, sampai tahun 2020 ini di perusahaan tersebut belum ada ruang laktasi.

Terakhir, dari pekerja perempuan yang berinisial R¹⁶⁵ menyampaikan bahwa ketika dia mengambil cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan, dia mendapatkan gaji pokok sesuai UMR. Namun, dia tidak mendapatkan tunjangan khusus ketika melahirkan. Menurut dia, jika hanya layanan BPJS, itu memang sudah menjadi hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang lain, sehingga dia berharap supaya perusahaan juga memberikan tunjangan khusus bagi tenaga kerja yang mengambil cuti melahirkan guna perawatan seorang ibu dan anak. Selain itu, dia juga berharap supaya cuti melahirkan diberikan selama lebih dari 3 (tiga) bulan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ketiga narasumber dari tenaga kerja perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan tersebut. Mereka rata-rata tidak sepakat dengan aturan yang hanya menegaskan bahwa cuti melahirkan diberikan selama 3 (tiga) bulan. Sebab, dengan waktu sesingkat itu, menurut mereka belum cukup bagi si Ibu untuk memulihkan kondisi diri sendiri dan merawat buah hatinya dengan maksimal.¹⁶⁶ Karena itu, dari beberapa uraian data tersebut, penulis akan menganalisis dengan perspektif hukum Islam dan hukum positif.

¹⁶⁵ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial R yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

¹⁶⁶ Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S, K, & R yang pernah mengambil cuti melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

A. Analisis Hukum Islam terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenga Kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang

Sebagaimana yang dijelaskan di atas bahwa perusahaan tidak memiliki aturan khusus yang tertulis terkait dengan perangkat perjanjian kerja bersama, maka menurut penulis, pihak perusahaan telah melanggar hukum Islam/ Sebab, dalam hukum Islam, setiap kegiatan muamalat harus didahului dengan akad. Akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan tertentu.¹⁶⁷

Dalam perspektif hukum Islam, persoalan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). *Ijarah* merupakan akad yang di dalamnya ada unsur memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya.¹⁶⁸

Salah satu kaidah fiqh dalam persoalan muamalah berbunyi:

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Hukum dasar muamalah adalah mubah, kecuali ditemukan dalil yang melarangnya.”

Kaidah di atas merupakan kaidah fikih yang sangat luas maknanya, karena mencakup seluruh aspek kegiatan muamalat. Adapun maksud dari kaidah tersebut adalah bahwa segala jenis transaksi muamalat itu pada dasarnya boleh dilaksanakan, selama tidak ditemukan dalil yang melarang dan mengharamkan transaksi tersebut. Hal ini berbeda dengan kegiatan ibadah yang hukum asalnya adalah haram dilakukan selama tidak ditemukan dalil perintahnya.¹⁶⁹

¹⁶⁷ Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), Pasal 20 ayat (1).

¹⁶⁸ Taqyuddin An-Nabhani, *An-Nidlam al-Istishadi fil Islami*, Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), Cet. VII, 84.

¹⁶⁹ Moh. Mufid, *Kaidah Fiqh Ekonomi Syariah*, (Bogor: Ebookuid, 2017), 32.

Menurut Abdul Jalil, *ijarah* adalah kontrak kerja antara buruh dan majikan yang memuat hak dan kewajiban masing-masing.¹⁷⁰ Adapun hak-hak pekerja/buruh yang diakui dalam Islam di antaranya:

- ❖ Hak kemerdekaan yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak dan kemerdekaan melakukan berbicara;
- ❖ Hak pembatasan jam bekerja;
- ❖ Hak mendapatkan perlindungan;
- ❖ Hak berserikat;
- ❖ Hak beristirahat (cuti); dan
- ❖ Hak mendapatkan jaminan sosial.¹⁷¹

Dalam kontrak perjanjian kerja (akad), seharusnya hak-hak yang dimiliki oleh kedua belah pihak dicantumkan, agar mengikat satu dengan yang lain. Terkhusus hak seorang pekerja, karena kerap kali pekerja yang menjadi korban. Selain itu, agar pekerja dapat bekerja sesuai dengan batas kemampuannya. Allah SWT berfirman dalam QS al-Baqarah [2]: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ إِنَّكَ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan

¹⁷⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2008), 241.

¹⁷¹ Baqir Syarief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj, (Jakarta: PT.A-Huda, 2007), Cet. I, 235.

kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”¹⁷²

Aturan tentang larangan hamil di PT Victoria Care Indonesia di Semarang ini menurut penulis, bertentangan dengan kodrat seorang perempuan untuk hamil, melahirkan, dan menyusui yang telah digariskan oleh Tuhan yang bersifat permanen dan universal. Kodrat seorang perempuan untuk hamil, melahirkan, dan menyusui ini juga dikenal dengan istilah fungsi reproduksi. Fungsi yang hanya dimiliki oleh kaum perempuan untuk menjaga keberlangsungan spesies manusia.¹⁷³ Karena itu, seharusnya perusahaan tidak boleh melarang karyawan perempuannya untuk hamil. Jika alasannya karena khawatir mengganggu kesehatan kehamilan, maka solusinya bukan dilarang untuk hamil, tapi diberikan perlindungan berupa cuti melahirkan.

Adanya aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 1 yang menyampaikan bahwa tenaga kerja perempuan mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan, tentu sebagai wujud perhatian negara terhadap tenaga kerja perempuan yang memiliki kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Namun, perhatian yang diberikan pemerintah ini terlihat tidak serius, karena sebagaimana yang dirasakan oleh para tenaga kerja perempuan, cuti melahirkan selama 3 bulan ini tidak relevan dengan kondisinya sebagai seorang perempuan yang memiliki kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui.

¹⁷² Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/2/286>, diakses pada 5 Maret 2020, pukul 01.08 WIB.

¹⁷³ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan*, 7-8.

Menurut hemat penulis, kebijaksanaan berupa pemberian cuti melahirkan selama lebih dari 3 bulan ini menjadi indikator bahwa ketetapan 3 bulan cuti melahirkan yang teramktub dalam UU Ketenagakerjaan tidak tepat, karena tidak sesuai dengan kebutuhan seorang Ibu yang harus menyusui dan merawat anaknya secara maksimal. Sebab, di dalam QS al-Furqan [25]: 74 telah dijelaskan bahwa seorang anak akan menjadi *qurratu a'yun* (buah hati dan perhiasan dunia)¹⁷⁴, sehingga harus tumbuh dalam pola pengasuhan yang baik dan berkualitas. Menurut Widya Ayu Puspita sebagaimana yang dikutip Asep Usman Ismail, tahun-tahun pertama kehidupan anak merupakan kurun waktu yang sangat urgen dan kritis dalam hal tumbuh kembang fisik, mental, dan psikososial, sehingga akan menentukan masa depannya.¹⁷⁵ Mengingat, ibu juga yang dikenal sebagai “guru” (*madrasatul ula*) bagi anaknya, tentu harus lebih intensif dalam mengasuh dan mendidik buah hatinya, terutama pada masa emas (dua tahun awal setelah lahir).

Persoalan perempuan dan anak adalah persoalan yang sangat serius. Sebab, bukan hanya sebatas fisik perempuan dan anak, melainkan juga soal konstruksi peradaban masa depan Indonesia. Di antara kita, hanya sedikit yang memaknai bahwa perempuan sebagai penentu nasib bangsa, lebih banyak yang memaknainya hanya sebatas ketampakan fisik bahwa perempuan adalah penghias dunia, bidadari surga, dan.atau penentram jiwa. Seharusnya, pemaknaan perempuan harus lebih jauh daripada itu semua. Perempuan adalah konstruksi inti peradaban sebuah

¹⁷⁴ Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/25/74> diakses pada 26 Maret 2020, pukul 11.45 WIB.

¹⁷⁵ Asep Usman Ismail, *Al-Qur'an dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Rintisan Membangun Paradigma Sosial Islam yang Berkeadilan dan Berkesejahteraan*, (Tangerang: Lentera Hati, 2012), 153.

bangsa. Hancur perempuan, maka hancurlah peradaban suatu bangsa. Sebaliknya, baik perempuan, maka peradaban suatu bangsa akan maju.¹⁷⁶

Dalam pekungbangannya, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menyedot perhatian banyak kalangan, termasuk salah satunya Fraksi Partai Amanat Nasional (PAN) DPR RI. Mereka bertekad mendorong cuti hamil, melahirkan, dan menyusui selama sembilann bulan menjadi Undang-Undang sebagai koreksinya terhadap regulasi yang ada dalam Pasal 82 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disampaikan oleh Ketua Fraksi PAN DPR RI, Tjatur Sapto Edy dalam diskusi di Gedung DPR RI Senayan, Jakarta, Selasa (22/1/2013).¹⁷⁷ Selain itu, dia juga menyampaikan bahwa Fraksi PAN mendapat inspirasi dari ajaran agama Islam yang menganjurkan seorang ibu untuk memberikan ASI kepada anaknya selama dua tahun.¹⁷⁸

Gagasan terkait penambahan waktu cuti melahirkan juga dilontarkan oleh Dahlan Iskan, Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Periode 2011-2014. Ia menjelaskan bahwa pemberian cuti melahirkan selama dua tahun adalah pilihan terbaik. Karyawan perempuan yang melahirkan tetap bisa mengasuh si buah hatinya pada periode 24 bulan dan negara juga tidak rugi karena kehilangan asetnya.¹⁷⁹

Gagasan Dahlan Iskan ini disambut baik oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubaka (2011-2014). Ia mengatakan bahwa rencana pemberian cuti melahirkan selama dua tahun untuk pegawai BUMN merupakan suatu hal yang baik. Sebab, menghargai orang hamil supaya generasi ke depan bagus itu sah-

¹⁷⁶ Muhammad Fadzul Azim, *Aku Bukan Boeng Karno*, (Bandar Lampung: Famedia Publisher, 2019), 50.

¹⁷⁷ Zul, "Pan Perjuangkan Cuti Hamil 9 Bulan", diakses 27 Maret 2019 <https://www.rmol.co/read/2013/01/22/95219/PAN-Perjuangkan-Cuti-Hamil-9-Bulan-> .

¹⁷⁸ Zaenal A, "Fraksi PAN Usul Cuti Melahirkan 9 Bulan".

¹⁷⁹ Wep/hen, "Ini Alasan Dahlan Iskan Beri Izin Cuti Hamil 2 Tahun untuk Pegawai BUMN", diakses 1 Maret 2020 <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1962141/ini-alasan-dahlan-iskan-beri-izin-cuti-hamil-2-tahun-untuk-pegawai-bumn>

sah saja.¹⁸⁰ Selain itu, gagasan Dahlan Iskan ini juga disambut baik oleh Dr Mohammad Nasih, pengajar di Program Pascasarjana Ilmu Politik Universitas Indonesia dan pengurus Dewan Pakar Ikana Cendekiawan Muslim Indonesia Pusat. Ia menerangkan bahwa walaupun gagasan brilian agar perempuan yang melahirkan memperoleh cuti sampai dua tahun ini hanya diusulkan dalam lingkup birokrasi BUMN, gagasan tersebut akan menjadi awal yang sangat baik untuk menjadikannya sebagai kebijakan dengan lingkup yang lebih luas.

Nasih juga menerangkan bahwa pikiran jangka pendek pasti hanya berpikir soal berapa uang yang harus dikeluarkan untuk menanggung perempuan yang cuti dua tahun karena melahirkan dan kemudian mengurus anak. Tetapi, perspektif yang futuristik akan melihat secara lebih jauh bahwa apa yang dilakukan perempuan sesungguhnya juga merupakan kontribusi yang sangat besar dalam konteks mempersiapkan generasi masa depan berkualitas yang akan sangat memengaruhi maju mundurnya peradaban negara.

Nabi Muhammad SAW dalam hal ini telah melihat dengan baik, sehingga dengan sangat tegas menyatakan bahwa perempuan adalah tiang negara. Jika perempuan baik, baiklah negara. Sebaliknya, jika perempuan buruk, rusaklah negara. Cara pandang Nabi Muhammad ini sangat masuk akal, karena perempuan merupakan agen yang memiliki kesempatan paling besar untuk memengaruhi cara berpikir dan berperilaku umat manusia.¹⁸¹ Karena itu, Soekarno juga pernah berkata bahwa kita tidak

¹⁸⁰ Nia/dnl, “Dahlan Iskan Ingin Cuti Hamil Pegawai BUMN 2 Tahun, Kalau PNS Bagaimana?”, diakses 1 Maret 2020, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1968368/dahlan-iskan-ingin-cuti-hamil-pegawai-bumn-2-tahun-kalau-pns-bagaimana>

¹⁸¹ Mohammad Nasih, *Cuti Hamil Dua Tahun*, Pertama kali dimuat di Harian Jawa Pos, Edisi Juni 2012 dan dimuat kembali di Baladena.ID edisi 21 Februari 2020 <https://baladena.id/cuti-hamil-dua-tahun/>

dapat menyusun negara dan tidak dapat menyusun pemerintah, jika tidak mengerti persoalan perempuan.¹⁸²

Dalam QS al-Baqarah [2]: 233, Luqman [31]: 14, dan al-Ahqaf [46]: 15 telah ditegaskan bahwa seorang Ibu memiliki hak dan juga kewajiban untuk menyusui anaknya selama 2 (dua) tahun, sehingga seorang Ibu harus mendapat perlindungan agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik. Mengingat, cita-cita al-Qur'an sesungguhnya adalah tegaknya kehidupan manusia yang bermoral luhur dan menghargai nilai-nilai kemanusiaan universal (humanisme universal). Prinsip-prinsip kemanusiaan universal ini dapat diwujudkan dalam upaya-upaya penegakan keadilan, kesetaraan, kebersamaan, kebebasan, dan penghargaan terhadap hak-hak orang lain.¹⁸³

Di beberapa negara Barat, cuti melahirkan yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan terbilang panjang, sehingga tidak heran jika kualitas SDM-nya relatif lebih baik dibandingkan dengan Indonesia. Salah satu contohnya di Norwegia,¹⁸⁴ sebuah negara Nordik yang terletak di Semenanjung Skandinavia bagian ujung barat yang berbatasan langsung dengan Swedia, Finlandia, dan Rusia. Negara yang memuyai iklim temperat¹⁸⁵ ini dikenal sebagai negara kampiun Hak Asasi Manusia (HAM). Di sana manusia sangat dihargai, baik jiwa maupun raganya. Dalam konteks dunia kerja, Norwegia sangat menjamin hak pekerja dan serikat pekerja, serta jaminan kesejahteraan.¹⁸⁶

¹⁸² Sukarno, *Sarinah; Kewajiban Wanita dalam Perjuangan Republik Indonesia*, (Jakarta: Panitia Penerbit Buku-Buku Kenangan Presiden Sokarno, 1963), 328-329.

¹⁸³ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan; Refleksi Kiai dan Wacana Agama dan Gender*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2007) Cet. IV, 18.

¹⁸⁴ Aziz, *Membangun Umat*, 164.

¹⁸⁵ Wikipedia, "Norwegia", <https://id.wikipedia.org/wiki/Norwegia>, diakses pada 22 April 2019, pukul 09.00 WIB.

¹⁸⁶ Ika Ardina, "Kenapa Kualitas Hidup di Norwegia Terbaik di Dunia", <https://beritagar.id/artikel/gaya-hidup/kenapa-kualitas-hidup-di-norwegia-terbaik-di-dunia>, diakses pada 22 April 2019, pukul 10.00 WIB.

Sejak 1978, Norwegia melarang diskriminasi berdasarkan gender dan telah meratifikasi semua perjanjian internasional tentang HAM dan persamaan hak perempuan dan laki-laki. Dan yang paling menarik perhatian dunia adalah dalam setiap kebijakan yang dikeluarkan, rasa kemanusiaan yang menjadi landasan. Tidak seperti negara kita yang selalu “meniadakan” hal itu. Bahkan, CEDAW (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Woman*), sebagai lembaga PBB yang menangani masalah perempuan, menyebut Norwegia sebagai “surga bagi kesetaraan gender”.¹⁸⁷ Selain itu, Norwegia juga mendapat apresiasi dari *Legatum Institute's 2017 Prosperity Index* sebagai negara dengan tingkat kesejahteraan terbaik di dunia dan dari *Economist Intelligence Unit* sebagai demokrasi terbaik di dunia serta dari pertemuan *World Economic Forum 2018* yang berlangsung di Davos, Swiss, juga menyebukan Norwegia sebagai negara dengan tingkat ekonomi terbaik dan merupakan negara terbaik di dunia untuk ditinggali.¹⁸⁸

Salah satu bentuk penghargaan Norwegia terhadap HAM adalah gaji bagi tenaga kerja manusia lebih banyak dibandingkan tenaga mesin. Tidak hanya itu, yang patut Indonesia jadikan cermin adalah hak perempuan di sana sangat dijunjung tinggi. Dalam pekerjaan misalnya, perempuan yang mengandung atau melahirkan mendapatkan hak cuti kerja selama 10 bulan, baik yang bekerja di sektor pemerintah maupun swasta. Bahkan, dalam masa cutinya itu, gaji bulanan tetap diperoleh dan mendapat tunjangan khusus untuk bayi sebagai biaya pemeliharaan selama dua tahun. Selain itu, seorang suami juga memperoleh hak cuti bekerja selama 8 minggu guna menemani isteri selama masa persalinan dan perawan bayi. Dengan demikian, kedua orang tua dapat berhenti bekerja sejenak guna fokus merawat si bayi, agar menjadi SDM yang bisa diandalkan.¹⁸⁹

¹⁸⁷ Aziz, *Membangun Umat*, 164.

¹⁸⁸ Ardina, “Kenapa Kualitas Hidup di Norwegia.”

¹⁸⁹ Aziz, *Membangun Umat*, 165.

Indonesia sebagai negara yang penduduknya mayoritas beragama Islam, seharusnya menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap produk hukum yang dihasilkan, salah satunya dalam hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Sebab, Islam menurut Abdul Jalil, sangat anti dengan kapitalisme dalam persoalan perburuhan, Pasalnya, dalam ideologi ini, buruh dipandang tidak lebih dari sekedar mesin pencetak uang, dengan komponen, keringatnya sebagai bahan bakar.¹⁹⁰ Seharusnya, buruh itu diperlakukan secara adil, karena sebagaimana yang dikutip oleh Sigit Aris Prasetyo bahwa Soekarno pernah berkata, semua golongan kromo (kecil), baik petani kecil, buruh kecil, pedagang kecil, nelayan kecil, dan sebagainya adalah orang-orang yang dimelaratkan oleh imperialisme, kolonialisme, dan kapitalisme.¹⁹¹

Selain itu, dalam Islam, aturan-aturan itu dibuat dengan tujuan (*maqasidh syari'ah*) untuk kemasalahatan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ar-Risuni bahwa tujuan dari syariat (aturan) adalah untuk merealisasikan kemasalahatan hamba.¹⁹² Namun, realitas di Indonesia, tidak banyak aturan-aturan yang dihasilkan berdasarkan nilai-nilai keIslaman. Salah satu contoh aturan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai keIslaman adalah aturan tentang ketenagakerjaan soal perlindungan tenaga kerja perempuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat 1.

Kanada dan negara-negara Skandinavia yang notabenenya tidak beragama Islam, justru tanpa disadari yang lebih dominan menerapkan nilai-nilai keIslaman dan kemanusiaan dalam tata aturannya, sehingga tidak heran jika negaranya lebih maju dan SDMnya pun relatif lebih baik dibandingkan Indonesia. Karena itu, jika Indonesia ingin maju, maka harus berkaca dari semua itu untuk kemudian mengambil langkah yang cepat

¹⁹⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS Yogyakarta, 2008), 5.

¹⁹¹ Sigit Aris Prasetyo, *Bung Karno dan Revolusi Mental*, (Tangerang Selatan: Imania, 2017), 74-75

¹⁹² Firman Menne, *Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Makasar: Celebes Media Perkasa, 2017), 44

dan tepat. Dengan harapan, aturan-aturan yang dihasilkan dapat berdasarkan nilai-nilai keIslaman dan kemanusiaan guna merealisasikan konsep memanusiakan manusia.

B. Analisis Hukum Positif terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Tenga Kerja pada PT Victoria Care Indonesia di Semarang

Selain melanggar aturan dalam hukum Islam, ketiadaan perjanjian kerja bersama di dalam PT Victoria Care Indonesia di Semarang, juga melanggar hukum positif, yaitu ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan pasal 108 ayat (1) yang menyebutkan bahwa "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan." Dan UU Ketenagakerjaan bagian ketujuh tentang Perjanjian Kerja Bersama yang menyebutkan bahwa (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah. (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban

para pihak.¹⁹³ Adapun hak-hak pekerja/buruh yang otomatis menjadi kewajiban pengusaha/perusahaan adalah sebagai berikut:

- ❖ Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak atas gaji/upah (Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 88 s/d 97 UU Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
- ❖ Hak bebas memilih pekerjaan dan pindah sesuai dengan bakat dan kemampuannya (Pasal 5 UU No 5 tahun 2003)
- ❖ Hak pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan (Pasal 9 s/d UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak mendirikan dan menjadi anggota pemeriksaan tenaga kerja (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan dan UU No 20 tahun 2002 tentang Serikat Pekerja dan Serikat Buruh)
- ❖ Hak untuk mendapatkan cuti dan waktu istirahat (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 89 s/d 98 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak pembayaran atas pergantian jam istirahat tahunan, bila diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja minimal 6 bulan, terhitung dari pada saat dia berhak istirahat tahunan terakhir. (Pasal 150-172 UU Ketenagakerjaan)
- ❖ Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, arbitrase, penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 UU No 2 tahun 2004)

¹⁹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 1, Ayat (14).

- ❖ Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 UU Ketenagakerjaan)

Pasca amandemen kedua UUD 1945, ketentuan yang sangat terkait dengan dengan perlindungan hak-hak buruh mengalami perkembangan. Hal ini dapat dilihat dengan lahirnya ketentuan dasar, dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dan Pasal 28H ayat (3) UUD 1945: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Ketentuan-ketentuan dasar dalam UUD 1945 yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia tersebut merupakan sebuah mandat bagi penyelenggara negara untuk diperhatikan dan dijadikan sebagai acuan dalam setiap produk hukum yang dihasilkan. Atas dasar ini pula peraturan perundangan-undangan yang dibentuk seharusnya konsisten mengacu dan tidak bertentangan dengan hak-hak dasar yang diatur dalam konstitusi. Namun pada realitasnya, masalah perlindungan hak-hak buruh di Indonesia belakangan ini dirasa telah mengalami kerentanan yang cukup luar biasa, karena ini merupakan akibat politik hukum perburuhan Indonesia. Hal ini terjadi setelah lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).¹⁹⁴

Selanjutnya, ketentuan mengenai hak reproduksi diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM). Pasal 49 ayat (2) UU HAM menyatakan bahwa ”Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan

¹⁹⁴ Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, 32.

pekerjaan atau profesinya terhadap hal hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan”. Penjelasan ayat (2) menjelaskan aspek perlindungan khusus tersebut pada dua hal yakni pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak. Hal ini diperkuat dengan ketentuan pada ayat (3) yang menegaskan bahwa ”Hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.”¹⁹⁵

Dengan kata lain, hak reproduksi harus dijamin dan dilindungi, sehingga serta merta melahirkan kewajiban-kewajiban bagi suami, masyarakat, negara, dan pihak terkait lainnya untuk memenuhi hak-hak perlindungan bagi perempuan terkait hak reproduksinya tersebut. Di dalam hak perlindungan itulah, hak reproduksi mendapatkan tempatnya. Perlindungan merupakan segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman dan jaminan terhadap hak perempuan dalam segala aspek kehidupan.

Ketentuan dalam UU HAM merupakan ruh dari perlindungan terhadap hak reproduksi perempuan. Namun demikian, akan menjadi sia-sia semangat perlindungan tersebut jika tidak dibarengi dengan realisasi dalam kebijakan-kebijakan di bidang lain yang terkait erat seperti kebijakan kesehatan, kependudukan, dan ketenagakerjaan. Terkait dengan konsep gender, kebijakan pemerintah di berbagai bidang seharusnya mendukung dan melindungi hak reproduksi perempuan. Pada tataran perundang-undangan, beberapa Undang-undang telah menjadikan isu perlindungan hak reproduksi dalam ketentuan dan pengaturan yang mengikat. Namun demikian masih terdapat catatan-catatan terhadap adanya ”jarak” antara kondisi ideal sebagaimana diarahkan dalam UU HAM dengan kebijakan-kebijakan tersebut. Pada tataran peraturan

¹⁹⁵ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, *Hak Asasi Manusia*, Pasal 49 ayat (2) & (3)

pelaksana, terdapat beberapa kebijakan secara normatif sudah mengarah dan mendukung pemenuhan perlindungan hak khusus tersebut namun belum tersosialisasi dan diimplementasikan dengan baik.

Karena itu, perlindungan bagi perempuan hamil, melahirkan, dan menyusui di Indonesia seharusnya tidak menjadi permasalahan eksklusif milik individu perempuan. Dalam posisinya sebagai warga masyarakat, istri atau bahkan pekerja, pihak-pihak terkait yakni lingkungan masyarakat termasuk di dalamnya pemerintah, suami, atau perusahaan, bahkan tenaga kesehatan, seharusnya mendukung agar perempuan dapat melahirkan bayi yang sehat dengan selamat, memiliki waktu yang cukup untuk memberikan asuhan pada bulan-bulan pertama dan sekaligus menyusui bayinya selama 6 bulan secara eksklusif. Hamil dan melahirkan adalah hak asasi manusia yang mendasar; laki-laki adalah juga ayahnya, bahkan tanpa kehamilan dan kelahiran, seorang lelaki tidak akan pernah ada. Anak-anak hari ini adalah generasi esok hari, adalah hal yang wajar untuk mempersiapkan masa depan.

1. Bidang Kesehatan

Berbagai persoalan terkait dengan hak-hak perempuan untuk mengandung, melahirkan dan menyusui, diharapkan dapat terselesaikan dengan adanya UU Cuti Melahirkan. Undang-undang yang ini diharapkan menjadi pegangan bagi lembaga pemerintah baik di pusat maupun di daerah serta anggota masyarakat secara keseluruhan dalam rangka penyelenggaraan kesehatan yang menjamin hak-hak perempuan dalam kesehatan reproduksi. UU ini sangat penting dengan suatu landasan pemikiran akan pentingnya investasi dan peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas SDM, dimulai sejak janin dalam kandungan, masa bayi, balita, anak-anak sampai dewasa. Pemberian

ASI pada bayi merupakan cara terbaik bagi peningkatan kualitas SDM sejak dini yang akan menjadi penerus bangsa. ASI merupakan makanan yang paling sempurna bagi bayi. Pemberian ASI berarti memberikan zat-zat gizi yang bernilai gizi tinggi yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan syaraf dan otak, memberikan zat-zat kekebalan terhadap beberapa penyakit dan mewujudkan ikatan emosional antara ibu dan bayinya.

Mengingat pentingnya ASI bagi kualitas generasi masa depan, sangat diperlukan UU yang mengatur tentang kewajiban ibu untuk memberikan ASI eksklusif bayi minimal selama enam bulan dan maksimal 2 tahun. Pemberian ASI harus didukung penuh oleh pihak keluarga, pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat antara lain dengan penyediaan waktu bahkan cuti bagi ibu yang bekerja. Untuk menjamin hak bayi untuk mendapatkan ASI eksklusif, pemerintah harus ikut bertanggung jawab menetapkan kebijakan berupa pembuatan norma, standar, prosedur dan kriteria.

Sebenarnya pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Kesehatan terkait hak anak untuk mendapatkan ASI eksklusif. Namun disayangkan ketentuan yang ideal ini menjadi "cacat" dengan adanya pengecualian pemberian ASI eksklusif, yakni atas indikasi medis.¹⁹⁶ Penjelasan atas "indikasi medis" dalam ketentuan itu adalah "kondisi kesehatan ibu yang tidak memungkinkan memberikan air susu ibu berdasarkan indikasi medis yang ditetapkan oleh tenaga medis". Dari berbagai hasil penelitian, tidak ada kondisi kesehatan ibu yang menghalangi pemberian ASI apabila sang Ibu telah memiliki komitmen untuk memberi ASInya secara eksklusif. Ketentuan ini terkesan mengada-ada dan menjadi "pasal karet" terlebih indikasi medis tersebut ditetapkan oleh tenaga medis.

¹⁹⁶ Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, *Kesehatan*, Pasal 128 ayat (1).

Sebaliknya, pemberian ASI eksklusif terbukti memberikan dampak positif baik bagi anak maupun bagi ibu menyusui sendiri. Bahkan menyusui meningkatkan kualitas hidup ibu, yakni mengurangi resiko kanker payudara, kanker rahim, diabetes, osteoporosis, dan overweight, mengurangi kegelisahan dan stress, serta merupakan KB alami. Misalnya, dari 43 penelitian di 30 negara pada 147.000 ibu, resiko kanker payudara lebih rendah pada ibu menyusui. Menyusui akan menurunkan 25% – 30% resiko kanker payudara. Dalam ASI adanya zat Mediator “Innate Immune System” termasuk defensin, cathelicidins dan TLRs (toll-like receptors). Innate Immune System suatu zat kompleks dalam ASI yang memberikan perlindungan jaringan payudara ibu terhadap kanker.

Ketentuan pengecualian ini juga menyebabkan ketentuan pidana terkait pelanggaran atas program pemberian ASI eksklusif, sebagaimana yang termaktub dalam UU Kesehatan Pasal 200 yang berbunyi: “Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2) dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).”¹⁹⁷ menjadi lumpuh dan tidak memiliki kekuatan. Karena mereka yang berusaha menghalangi pemberian ASI dapat mendalihkan indikasi medis, yang ditetapkan oleh tenaga medis untuk mengagalkan program ASI eksklusif. Padahal dalam ketentuan pidana ini terdapat unsur pemberatan dan pidana tambahan bagi korporasi.¹⁹⁸

Di samping itu, keberhasilan ASI eksklusif sangat ditentukan oleh komitmen tenaga medis. Mereka merupakan ujung tombak untuk mempertahankan menyusui. Namun tenaga medis belum dapat

¹⁹⁷ Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, *Kesehatan*, Pasal 200

¹⁹⁸ Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, *Kesehatan*, Pasal 201

berperan efektif membantu menyusui karenanya diperlukan usaha untuk mengubah perilaku tenaga kesehatan agar lebih berperan dalam meningkatkan keberhasilan menyusui eksklusif. Hal ini menjadi salah satu isu dalam RUU tentang Tenaga Kesehatan.

Ketentuan-ketentuan dalam UU ini mendelegasikan pengaturan lebih lanjut dalam Peraturan Pelaksanaan yang ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak tanggal pengundangan UU ini, tepatnya 13 Oktober 2010. namun hingga saat ini belum ada peraturan pelaksana dari UU tersebut.

Pemberian ASI sangat penting bagi tumbuh kembang yang optimal baik fisik maupun mental dan kecerdasan anak, maka perlu perhatian agar dapat terlaksana dengan benar. Faktor keberhasilan dalam menyusui adalah dengan menyusui secara dini dengan posisi yang benar, teratur dan eksklusif. Program Peningkatan Pemberian ASI (PP-ASI) khususnya ASI eksklusif mempunyai dampak yang luas terhadap status gizi ibu dan bayi. Pemberian ASI di Indonesia belum dilaksanakan sepenuhnya. Upaya meningkatkan perilaku menyusui pada ibu yang memiliki bayi khususnya ASI eksklusif masih dirasa kurang. Permasalahan yang utama adalah faktor sosial budaya, kesadaran akan pentingnya ASI, pelayanan kesehatan dan petugas kesehatan yang belum sepenuhnya mendukung PP-ASI, gencarnya promosi susu formula dan ibu bekerja.

Kesuksesan program pemberian ASI eksklusif juga tidak terlepas dari peran pengawasan pemerintah terhadap berbagai produk pengganti ASI yang beredar di masyarakat. Penyampaian informasi melalui pemasaran dan promosi yang tidak sesuai, dapat menimbulkan kesalahan pandangan dan persepsi masyarakat akan pentingnya

pemberian ASI, dan lebih lanjut kewajiban pemberian ASI eksklusif 6 bulan.

2. Bidang Ketenagakerjaan.

Sebagai salah satu sarana untuk mewujudkan perusahaan yang harmonis berdasarkan nilai-nilai Pancasila, maka peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang juga disebut dengan istilah Hukum Perburuhan haruslah ditaati, baik oleh para pengusaha maupun tenaga kerja. Sebab, dalam hukum perburuhan Indonesia yang berlaku terdapat nilai-nilai Pancasila, nilai-nilai yang penting bagi kehidupan bangsa Indonesia.¹⁹⁹

Perempuan yang bekerja merupakan arus utama di banyak industri. Mereka diperlakukan sama dari beberapa segi, hanya dari segi riwayat kesehatan mereka seharusnya diperlakukan berbeda dengan laki-laki dalam hal pelayanan kesehatan. Pekerja perempuan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja secara maksimal, tanpa mengabaikan kodratnya sebagai perempuan. Sesuai dengan kodratnya, pekerja perempuan akan mengalami haid, kehamilan, melahirkan dan menyusui bayi. Sebagaimana ditegaskan dalam UU HAM, perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.²⁰⁰

Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan merupakan bagian dari perlindungan pekerja pada umumnya, seperti perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha,

¹⁹⁹ G Kertasapoetra dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cet. Keempat 1994), 9.

²⁰⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, *Hak Asasi Manusia*, Pasal 49 ayat (2)

perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap hak reproduksi perempuan, yang dalam konteks ini adalah hamil, melahirkan dan menyusui tidak hanya sekedar terpenuhinya hak dan pelayanan kesehatan. Namun juga perlindungan bagi perempuan dalam posisinya sebagai tenaga kerja, di berbagai sektor, di berbagai bidang dan di berbagai tingkatan. Isu-isu pokok antara lain mengenai hak untuk hamil pada masa kerja, hak mendapat perlindungan keselamatan dan keamanan kehamilan saat bekerja, hak cuti, hak mendapat upah yang adil pada saat cuti, dan hak mendapat kesempatan menyusui pada waktu kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terdapat pengaturan khusus bagi pekerja perempuan (Paragraf 2). Dalam hal jam kerja dan lembur, jika menurut keterangan dokter kerja lembur atau shift di atas jam 23.00 akan membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungan, maka pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil tersebut.²⁰¹ Demikian pula perempuan yang merasakan sakit pada masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua.²⁰² Batas cuti melahirkan adalah 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan.²⁰³ Lamanya cuti dapat diperpanjang dengan dasar surat keterangan dokter atau bidan. Sedangkan bagi yang mengalami

²⁰¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 76 ayat (2).

²⁰² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 81 ayat (1).

²⁰³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 82 ayat (1).

keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter.²⁰⁴

Perempuan tetap berhak mendapat upah penuh selama cuti dan istirahat.²⁰⁵ Kewajiban pengusaha membayar upah penuh juga berlaku bagi pekerja pria yang cuti (2 hari) karena isterinya melahirkan atau keguguran kandungan.²⁰⁶ Dalam UU ketenagakerjaan tidak ada pengaturan mengenai pembatasan hak cuti bersalin terkait jumlah anak. Ironisnya bagi pekerja perempuan yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), hak cuti bersalin dengan tetap mendapatkan penghasilan penuh hanya berlaku bagi persalinan anak yang pertama, kedua, dan ketiga. Bagi persalinan anak keempat dan seterusnya hak cuti bersalin dapat diberikan namun tanpa mendapat penghasilan/gaji penuh, sehingga dikategorikan cuti di luar tanggungan Negara, Dengan lamanya cuti adalah satu bulan sebelum dan dua bulan sesudah melahirkan.

Bagi perempuan bekerja yang masih menyusui, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, yakni dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁰⁷ Kondisi hamil, melahirkan, keguguran kandungan atau menyusui tidak dapat dijadikan alasan bagi pemutusan hubungan kerja.²⁰⁸

Menyusui adalah hak setiap ibu tidak terkecuali ibu yang bekerja, maka agar dapat terlaksananya pemberian ASI diperlukan dukungan dari pihak manajemen, lingkungan kerja dan pemberdayaan

²⁰⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 82 ayat (2).

²⁰⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 84.

²⁰⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 93 ayat (20).

²⁰⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 83.

²⁰⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, Pasal 153.

pekerja perempuan sendiri. Pada ibu yang bekerja, singkatnya masa cuti hamil/melahirkan mengakibatkan sebelum masa pemberian ASI eksklusif berakhir sudah harus kembali bekerja. Hal ini mengganggu upaya pemberian ASI eksklusif. Oleh karena itu salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana ibu yang bekerja dapat tetap memberikan ASI kepada bayinya secara eksklusif sampai 6 (enam) bulan dan dapat dilanjutkan sampai anak berumur 2 (dua) tahun.

Dari berbagai penelitian menunjukkan banyak alasan yang menghentikan pemberian ASI. Selain keterbatasan waktu, gencarnya promosi susu formula dan kebiasaan memberikan makanan/minuman secara dini pada sebagian masyarakat, menjadi pemicu kurang berhasilnya pemberian ASI eksklusif.

Keuntungan dan manfaat pemberian ASI bagi Ibu, bayi, keluarga, masyarakat bahkan bagi perusahaan sangat besar. ASI melindungi kesehatan ibu, memperpanjang kehamilan berikutnya dan menghemat waktu. ASI merupakan makanan terbaik bagi bayi, memberikan imunitas (mengurangi risiko diare, infeksi jalan nafas, alergi dan infeksi lainnya). Dari aspek psikologis, ASI mempererat hubungan ibu dan bayi dan meningkatkan status mental dan intelektual). Kondisi ini akan meningkatkan status kesehatan dan gizi ibu dan bayinya sekaligus penghematan biaya. Secara tidak langsung pemberian ASI berkontribusi untuk pengembangan ekonomi, melindungi lingkungan dari sampah-sampah botol-botol bekas, dot, kemasan susu dan lainnya, menghemat sumber dana yang terbatas dan kelangkaan pangan serta berkontribusi dalam penghematan devisa negara. Hal yang juga tidak dapat disangkal adalah bahwa pemberian ASI bermanfaat bagi perusahaan, yakni menghemat biaya pengobatan, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan citra perusahaan.

Ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan baru menjadi efektif jika dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama, kontrak perjanjian kerja atau peraturan perusahaan sehingga memiliki daya paksa. Karenanya serikat pekerja diarahkan untuk mengakomodir perlindungan hak khusus dalam setiap kesepakatan yang dibuat dengan pihak perusahaan.

Dalam rangka peningkatan pemberian ASI bagi pekerja perempuan, dikeluarkan sebuah Peraturan Bersama 3 Menteri yakni Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja.²⁰⁹

Peraturan ini berangkat dari dasar pemikiran adanya kewajiban pemberian ASI ibu kepada anaknya dan arti penting akan ASI bagi tumbuh kembang baik fisik, mental spiritual maupun kecerdasan anak. Fakta sosiologis menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan kesetaraan dan keadilan gender dan perlindungan fungsi reproduksi (maternal) mengakibatkan perempuan bekerja mengalami kesulitan dalam pemberian ASI. Sehingga pekerja perempuan setelah melahirkan anak harus diberi kesempatan sepatutnya untuk memberikan ASI kepada anaknya atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

²⁰⁹ Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008, *Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja*.

Terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab terhadap 3 Menteri tersebut terkait PP-ASI. Meneg PP bertugas dan bertanggung jawab memberikan pengetahuan dan pemahaman pada pekerja/buruh perempuan dan pengusaha/pengurus di tempat tentang pentingnya ASI. Sedangkan Menakertrans bertugas dan bertanggung jawab mendorong pengusaha/pengurus serikat pekerja/serikat buruh agar mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI dan mengkoordinasikan permasyarakatan pemberian ASI di tempat kerja.

Adapun Menkes bertugas dan bertanggung jawab melakukan pelatihan dan menyediakan petugas terlatih dan menyediakan, menyebarluaskan bahan-bahan komunikasi, informasi dan edukasi tentang peningkatan pemberian ASI. Ketiga kementerian tersebut juga melakukan pembinaan melalui sosialisasi, pelatihan, pemantauan dan evaluasi.

Dan yang menarik, pemerintah daerah yang telah mengatur mengenai hak dan kesehatan reproduksi perempuan melalui peraturan daerahnya adalah Nanggroe Aceh Darussalam. Melalui Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Perempuan. Dalam bidang kesehatan, Pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota serta lembaga lainnya wajib memberikan informasi dan pengetahuan kepada perempuan tentang kesehatan reproduksi secara lengkap dengan menyediakan sarana dan prasarana yang mudah diakses secara optimal dan berkualitas. Bagi ibu hamil dan menyusui wajib disediakan ruang dan sarana khusus baik di tempat kerja maupun di tempat-tempat umum. Pemerintah daerah wajib memfungsikan

pusat pelayanan kesehatan dan rehabilitasi terpadu yang mudah sampai pada tingkat gampong.²¹⁰

Dalam Qanun ini, terdapat pula kewajiban pemberian cuti hamil dan cuti melahirkan bagi para pekerja perempuan dan bagi suami dari pekerja perempuan.²¹¹ Masa cuti yang diberikan lebih lama, cuti hamil diberikan 20 (dua puluh) hari sebelum waktu melahirkan dan 90 (sembilan puluh) hari setelah waktu melahirkan. Bagi suami, 7 (tujuh) hari sebelum waktu melahirkan dan 7 (tujuh) hari setelah waktu melahirkan.²¹²

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah daerah dan lembaga lainnya berkewajiban memberikan perlindungan keamanan dan keselamatan bagi pekerja perempuan,²¹³ termasuk perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.²¹⁴ Qanun ini mempertegas ketentuan dalam UU HAM, bahwa hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

²¹⁰ Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009, *Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan*, Pasal 12

²¹¹ Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009, *Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan*, Pasal 13 ayat (1)

²¹² Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009, *Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan*, Pasal (2), (3), dan (4)

²¹³ Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009, *Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan*, Pasal 14.

²¹⁴ Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009, *Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan*, Pasal 21.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan hukum Islam terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, dengan melihat rumusan masalah dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengimplementasian hak cuti melahirkan, PT Victoria Care Indonesia di Semarang di satu sisi menggunakan aturan pada Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk 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. Namun, di sisi lain, perusahaan juga memiliki aturan yang tidak tertulis, yang berisikan larangan bagi pekerja perempuan yang belum menjadi karyawan tetap untuk hamil dan/atau melahirkan. Alasan dari pihak perusahaan, agar pekerja dan pekerjaan si perempuan tidak terganggu. Jika menggunakan nalar kritis, tentu alasan ini sifatnya apolitik. Sebab, seharusnya tidak demikian, tapi bagaimana perusahaan memberikan kebebasan kepada pekerja perempuan untuk menjalankan hak reproduksi untuk hamil, melahirkan, dan menyusui. Sebab, hal demikian sebagai kodrat yang diberikan oleh Tuhan. Terlebih perusahaan juga harus memberikan perlindungan, karena jika dilogika, perempuan yang tidak bekerja saja mendapatkan perlindungan dalam Islam, apalagi perempuan yang bekerja.
2. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ketiga pekerja perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan. Mereka rata-rata

tidak sepakat dengan aturan yang hanya memberikan 3 bulan cuti bagi tenaga kerja perempuan yang melahirkan, karena dengan waktu sesingkat itu belum cukup bagi si Ibu untuk memulihkan kondisi diri sendiri dan merawat buah hatinya. Ditambah lagi, di dalam perusahaan tersebut tidak terdapat ruang laktasi untuk karyawan yang masih memiliki kewajiban untuk menyusui buah hatinya. Dalam perspektif hukum Islam, persoalan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). *Ijarah* adalah kontrak kerja antara buruh dan majikan/perusahaan yang memuat hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan adalah cuti melahirkan, karena dalam Islam perempuan dikenal sebagai seorang yang memiliki kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Al-Qur'an sebagai pedoman hidup sudah memberikan panduan terkait hal tersebut di dalam Surah al-Baqarah ayat 233, Luqman ayat 14, dan al-Ahqaf ayat 15. Ketiga ayat tersebut memiliki substansi yang sama, yaitu Allah Swt. menegaskan bahwa seorang ibu memiliki hak dan sekaligus sebagai kewajiban untuk menyusui anaknya selama dua tahun. Nabi Muhammad SAW dalam hal ini telah melihat dengan baik, sehingga dengan sangat tegas menyatakan bahwa perempuan adalah tiang negara. Jika perempuan baik, baiklah negara. Sebaliknya, jika perempuan buruk, rusaklah negara. Karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa selama itu tenaga kerja perempuan yang memiliki tanggung jawab sebagai Ibu harus diberi waktu cuti untuk memberikan pelayanan terbaik kepada anaknya, agar tumbuh menjadi anak yang normal dan berkualitas.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan menyampaikan beberapa rekomendasi kepada pihak yang terkait dalam perkara

ketenagakerjaan ini. Pertama, kepada Pemerintah Indonesia selaku penguasa dan pembuat aturan untuk mengeluarkan aturan-aturan yang berlandaskan pada nilai-nilai keIslaman dan rasa kemanusiaan. Salah satu contohnya dengan memberikan cuti melahirkan maksimal dua tahun dan/atau minimal 9 bulan. Sebab, dalam diskursus Hukum Islam telah ditegaskan bahwa aturan itu dibuat untuk memberikan kemaslahatan. Namun, negara-negara Barat yang mayoritas tidak beragama Islam, justru tanpa disadari yang lebih dominan menerapkan nilai-nilai keIslaman dan rasa kemanusiaan dalam tata aturannya, sehingga tidak heran jika negaranya lebih maju dan Sumber Daya Manusia (SDM)nya pun relatif lebih baik dibandingkan Indonesia. Karena itu, jika Indonesia ingin maju, maka harus berkaca dari semua itu untuk kemudian mengambil langkah yang cepat dan tepat. Dengan harapan, aturan-aturan yang dihasilkan dapat berdasarkan nilai-nilai keislaman dan rasa kemanusiaan guna merealisasikan konsep memanusiakan manusia.

Kedua, kepada pihak perusahaan untuk mensupport pemerintah agar mengeluarkan kebijakan yang membawa maslahat bagi tenaga kerja. Menurut Dr Mohammad Nasih al-Hafidh, alasan soal berapa uang yang harus dikeluarkan perusahaan untuk menanggung perempuan yang cuti melahirkan selama dua tahun misalnya, tentu berdasarkan pada pikiran jangka pendek. Tetapi, perspektif yang futuristik akan melihat secara lebih jauh bahwa apa yang dilakukan perempuan sesungguhnya juga merupakan kontribusi yang sangat besar dalam konteks mempersiapkan generasi masa depan berkualitas yang akan sangat memengaruhi maju mundurnya peradaban Negara.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, segala puji bagi Tuhan Semesta Alam, yaitu Allah SWT yang telah memberikan ridlo-Nya dan kekuatan kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai naskah

akademik guna memperoleh gelar sarjana hukum. Demikian skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja (Studi Kasus di PT Victoria Care Indonesia di Semarang)” yang penulis dapat suguhkan. Penulis berharap dengan adanya naskah akademik ini, mampu membawa perubahan bagi sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Penulis menyadari bahwa naskah akademik yang penulis susun ini terdapat banyak kekurangan, karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan, agar karya ini dapat menjadi lebih baik lagi. Demikian yang penulis sampaikan. Atas segala kekhukarangan, penulis mohon maaf. Semoga kita selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muhammad'Imaduddin. *Pekerja Wanita dalam Perspektif Islam, dalam Binar, Wacana Perempuan dalam Keindonesiaan dan Kemerdekaan*. Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998.
- Al-Bukhari, *as-Shahih*, juz V, Kitab an-Nikah, no. hadits: 4915.
- Al-Jaziry, Abdurrahman. *al-Fiqh ala Madzahib al-'Arba'ah*, Juz 3, Kairo, Dar al-Hadits, 2004.
- Al-Jaziry, Abdurrahman. *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahib Al-Arba`ah*, Jilid III, Beirut: Darul-Fikri.
- Amirin, Tatang M.. *Menyusun Rencana Penelitian Ilmiah*, Edisi I. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-3, 1995.
- An-Nabhani, Taqyuddin. *An-Nidlam al-Istishadi fil Islami*, Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, Cet. Ke-7, 2002.
- Ardina, Ika. "Kenapa Kualitas Hidup di Norwegia Terbaik di Dunia". diakses pada 22 April 2019, pukul 10.00 WIB. <https://beritagar.id/artikel/gaya-hidup/kenapa-kualitas-hidup-di-norwegia-terbaik-di-dunia>. .
- Azim, Muhammad Fadzul. *Aku Bukan Boeng Karno*. Bandar Lampung: Famedia Publisher, 2019.
- Aziz, Mokhammad Abdul. *Membangun Umat dan Bangsa*. Yogyakarta: CV. Buluksumur Empat, 2016.
- Danim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia. 2002
- Darwin, Muhadjir dan Tukiran. *Menggugat Budaya Patriarkhi*. Yogyakarta: Pusat Penelitian UGM, 2001.
- Deklarasi Universal HAM (DUHAM)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'aan dan Tafsirnya*, jilid 1-2-3, tahun 1990.
- Departemen Kebudayaan dan Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka, 1991.

- Engineer, Ashgar Ali. *Pembebasan Perempuan*, terj. Agus Nuryatno. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2003.
- Erwiningsih, Winahyu. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita,” *Jurnal Hukum No. 3 Vol. 1.* (1995).
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan; Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press, 2016.
- Fajar, Mukti dan Ahmad Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013.
- Fajriah, Wilda. “Victoria Care Indonesia Usung Kantor Baru Berkonsep Milenial Office”. diakses pada 5 Maret 2020, pukul 22.00 WIB.
<https://economy.okezone.com/read/2019/12/13/426/2141375/victoria-care-indonesia-usung-kantor-baru-berkonsep-milenial-office>.
- Fauzi, *Teori Hak, Harta, dan Istislahi serta Aplikasinya dalam Fiqih Kontemporer*. Jakarta, cet. 1, 2016.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1987.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hajaj, Muslim bin. *ash-Shahih, Juz II, no. hadis: 1483..*
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar, Juz II*. Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984
- Hasan, Ahmad. *Nazhariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy*. Suria: Dar Iqra’, 2002.
- Hasil observasi di PT Victoria Care Indonesia Semarang
- Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor Bidang Marketing PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 25 September 2019.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Widiyanto, Supervisor PT Victoria Care Indonesia di Semarang.

Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial S yang pernah mengambil cutri melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial K yang pernah mengambil cutri melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

Hasil Wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan berinisial R yang pernah mengambil cutri melahirkan di PT Victoria Care Indonesia di Semarang, pada 11 Januari 2020.

Huda, Qamarul. *Fiqih Muamalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.

Imani, Rashif. “Tinjauan Hukum Islam terhadap *Terminate* Tenaga Kerja Indonesia Wanita Pada PT. antar Bangsa Chitra Dharmaindo Kabupaten Trenggalek,” Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

Indonesia, PT Victoria Care. “Profil Perusahaan”, diakses tanggal 1 November 2019 <http://www.vci.co.id/>

Indonesia, PT Victoria Care. “Profil Perusahaan”. diakses pada 1 November 2019, pukul 20.00 WIB. <http://www.vci.co.id/>;

Ismail, Asep Usman. *Al-Qur'an dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Rintisan Membangun Paradigma Sosial Islam yang Berkeadilan dan Berkesejahteraan*. Tangerang: Lentera Hati, 2012.

Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LkiS, 2008.

Julifandi, Azuar dkk. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan; Umsu Pers. 2014

Kertasapoetra, G dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Kertasapoetra, G dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia; Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES)

Lihat Berkas Profile PT Victoria Care Indonesia

Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New

Lihat Company Profile PT Victoria Care Indonesia New.

Lubis, Namora Lumongga. *Psikologi Kespro “Wanita & Perkembangan Reproduksinya”*. Jakarta: Kencana, 2016.

Lubis, Suhwardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.

Maksun, Muhammad. “Kedudukan Syariah Sebagai Sumber Hukum Positif”, *Istinbath Jurnal Hukum Islam Vol. 15, No. 2, Desember 2016*

Manulang, Sendjung H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, Cet. Ke-1, 2001.

Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta, Prenamedia Group, cet. 1, 2014.

Menne, Firman. *Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah*. Makasar: Celebes Media Perkasa, 2017.

Mufid, Moh.. *Kaidah Fiqh Ekonomi Syariah*. Bogor: Ebookuid, 2017.

Muhammad, Husein dkk. *Fiqh Seksualitas*. Jakarta: PKBI, 2011.

Muhammad, Husein. *Fiqh Perempuan; Refleksi Kiai dan Wacana Agama dan Gender*. Yogyakarta: LkiS, 2007.

Muharram, Hidayat. *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Murtokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2005.

Nasib, Muhammad. *Ringkasan Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani, 1999.

Nasib, Muhammad. *Ringkasan Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani, 1999.

Nasih, Mohammad. *Cuti Hamil Dua Tahun*. Pertama kali dimuat di Harian Jawa Pos, Edisi Juni 2012 dan dimuat kembali di Baladena.ID edisi 21 Februari 2020 <https://baladena.id/cuti-hamil-dua-tahun/>

Nia/dnl. “Dahlan Iskan Ingin Cuti Hamil Pegawai BUMN 2 Tahun, Kalau PNS Bagaimana?”. diakses 1 Maret 2020.

- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1968368/dahlan-iskan-ingin-cuti-hamil-pegawai-bumn-2-tahun-kalau-pns-bagaimana>
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. *Hukum Ketenagakerjaan; Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Reflka Aditama, 2017.
- Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan No. 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008, *Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja*.
- Petrus, Ngajulu. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2 Oktober 2016.
- Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia, 2010.
- Pramurwadhani, Murti. *Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan Di Kabupaten Sleman*. Laporan Hasil Penelitian yang diajukan kepada Fakultas Hukum UGM melalui PPM-FH UGM.
- Prasetyo, Sigit Aris. *Bung Karno dan Revolusi Mental*. Tangerang Selatan: Imania, 2017.
- Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009, *Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan*.
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, cet. 4, 2001).
- Qorashi, Baqir Syarief. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, terj. Jakarta: PT.A-Huda, 2007.
- Qudamah, Ibnu. *Al-Mughni*, juz VII.
- Qur'an Kemenag, diakses pada Maret 2020, pukul 10.37 WIB, <https://quran.kemenag.go.id/index.php/>,

- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991.
- Sadli, Saparinah. *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia, dalam Pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Alternatif Pencegahannya*. Jakarta KK Covention Watch. Pusat Kajian Wanita dan Gender UI.
- Safarni, Lisna. “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah (Suatu Penelitian pada Karyawan Matahari Depstore TBK Kota Banda Aceh),” Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2017.
- Sahrani, Sohari dan Rufah Abdullah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011.
- Soekanto, Soejono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pers, 1986.
- Subagyo, P.. Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Melton Putra, 2011..
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2015.
- Suratman dan Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*. Bandung; Alfabeta, 2015.
- Suwarto. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan*. Jakarta: Kantor Perburuan Internasional, 2003.
- Umam, Khoirul. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan),” Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*.
- Undang-Undang Dasar 1945

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, *Kesehatan*.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, *Hak Asasi Manusia*.
- Wep/hen. “Ini Alasan Dahlan Iskan Beri Izin Cuti Hamil 2 Tahun untuk Pegawai BUMN”. diakses 1 Maret 2020.
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-1962141/ini-alasan-dahlan-iskan-beri-izin-cuti-hamil-2-tahun-untuk-pegawai-bumn>
- Wikipedia. ”Norwegia”,. diakses pada 22 April 2019, pukul 09.00 WIB.
<https://id.wikipedia.org/wiki/Norwegia>,
- Ya’qub, Abi Thohir bin. *Tanwirul Miqbas min Tafsir Ibnu Abbas*. Beirut: Darul Fikr, 1995.
- Zaenal. “Fraksi PAN Usul Cuti Melahirkan 9 Bulan”, diakses 22 April 2019 pukul 10.10 WIB,
<https://kalbar.antarane.ws.com/berita/309728/fraksi-pan-usul-cuti-melahirkan-9-bulan>
- Zaeni, Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Zul. “Pan Perjuangkan Cuti Hamil 9 Bulan”. diakses 27 Maret 2019
<https://www.rmol.co/read/2013/01/22/95219/PAN-Perjuangkan-Cuti-Hamil-9-Bulan-> .
- Zuriah, Nuzul. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta; Bumi Aksara. 2009.

LAMPIRAN

1. Foto Gedung PT Victoria Care Indonesia di Semarang dari depan.



2. Foto saat wawancara dengan Bapak Widi, Supervisor di PT Victoria Care Indonesia di Semarang



3. Foto Sertifikat PT Victoria Care Indonesia di Semarang



Sertifikat dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia



Sertifikat Halal dari MUI Jawa Tengah

RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Abdurrahman Syafrianto
No. KTP : 5202041806980003
No. Rekening : 304301028965536 a.n Abdurrahman Syafrianto (BRI)
TTL : Lentek, 18 Juni 1998
Alamat :
Asal : Desa Rembitan, Kec. Pujut, Kab. Lombok Tengah,
Provinsi NTB.
Sekarang : Jl. Prof. Dr. Hamka, Gg Tanjungsari Barat I,
Tambakaji, Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah.
Telp/ HP : 082339882684
e-mail/ Home page : Abdurrahman Syafrianto
Twitter/ Facebook : Abdurrahman Syafrianto
Pekerjaan : Pengusaha
Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum

JENJANG PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN Lentek 2004
2. SMPN 7 Pujut 2010
3. SMK Plus Nurul Hakim 2013
4. S1 UIN Walisongo Semarang 2016

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Monash Institute Sebagai Presiden Tahun 2018
2. HMI Komisariat Syariah Walisongo Sebagai Kabid PTKP Tahun 2017-2018

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| 3. HMI Korkom Walisongo Semarang | Sebagai Kabid PTKP Tahun 2018-2019 |
| 4. Partai Kebangkitan Mahasiswa | Sebagai Sekjen Tahun 2018-2019 |
| 5. BPL HMI Cabang Semarang | Sebagai Wasekum PT Tahun 2018-2019 |
| 6. Sekretaris PD GPII Kota Semarang | Sebagai Sekretaris Umum |

PRESTASI

1. Lulusan terbaik angkatan 2016 SMK PLUS NURUL HAKIM KEDIRI
2. Juara II Nilai UN terbaik di SMK PLUS NURUL HAKIM KEDIRI
3. Juara II Lomba Debat Bahasa Arab
4. Juara II Lomba Cerdas Cermat

MOTTO HIDUP

“Tidak ada perjuangan yang tidak membutuhkan pengorbanan.”

Semarang, 13 April 2020

Hormat Saya



Abdurrahman Syafrianto
NIM. 1602036161