

**IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KANTOR DAERTAH  
KABUPATEN LUWU PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
(SH) Pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2022**

**IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KANTOR DAERTAH  
KABUPATEN LUWU PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
(SH) Pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

Oleh.

**SALMAN**

**Nim: 18 0302 0141**

**Pembimbing:**

- 1. H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag.**
- 2. Sabaruddin, S.HI., M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawa ini:

Nama : Salman  
Nim : 18 0302 0141  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Tata Negara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, September 2022

Yang membuat pernyataan,

Salman  
Nim: 18 0302 0141

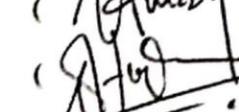
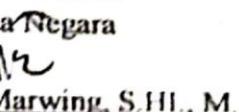


## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasah Dusturiyah yang ditulis oleh Amiluddin Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0302 0149, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin Tanggal 25 Agustus 2022, bertepatan dengan 27 Muharram 1444 H yang telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar *Sarjana Hukum (SH)*.

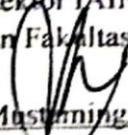
Palopo, 9 September 2022

### TIM PENGUJI

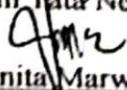
- |                                   |                           |   |
|-----------------------------------|---------------------------|---|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI     | Ketua sidang/Penguji      | (  ) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.H           | Sekretaris sidang/Penguji | (  ) |
| 3. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. | Penguji I                 | (  ) |
| 4. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI | Penguji II                | (  ) |
| 5. H. Hamsah Hasan, Ic., M.Ag.    | Pembimbing I              | (  ) |
| 6. Sabaruddin, S.HI.,M.H.         | Pembimbing II             | (  ) |

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Syariah

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

Ketua Program Studi  
Hukum Tata Negara

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

## PRAKATA

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

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

(Amabعد)

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah serta lahir batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyash Dusturiyah”. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga dan sahabat serta pengikut-pengikutnya,

Skripsi ini disusun sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Hukum, Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, dan bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Abd. Muis dan ibunda Hadira yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta

semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

Selanjutnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya disertai doa semoga bantuan tersebut mendapat imbalan yang lebih baik dari Allah swt, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H, dan Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief, M.M., serta Wakil Rektor III Dr. Muhaimin, MA.
2. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI, selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, Wakil Dekan I Dr. Helmi Kamal, M.HI dan Wakil Dekan II Dr. Abdain, S.Ag., M.HI serta Wakil Dekan III Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
3. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah di IAIN Palopo.
1. H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag. dan Sabaruddin, S.HI.,M.H. selaku dosen pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
2. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. dan Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai Fakultas Syariah IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

6. H. Madehang, S.Ag., M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Pimpinan Kantor Daerah Luwu, beserta staf Kantor Daerah Luwu, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan, yang memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo terutama pada proses penyelesaian akhir ini.
9. Semua teman-teman angkatan 2018 Fakultas Syariah IAIN Palopo khususnya Program Studi Hukum Tata Negara (khususnya kelas D) yang senantiasa memberi semangat dan para sahabat saya Amil, Sandi, Ridwan dan makmur yang membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

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

Palopo. September 2022

Salman

NIM: 18 0302 0141

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya, kedalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ĥa	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra <sup>ˆ</sup>	ra	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Sin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍaḍ	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	fa
ق	Qof	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha"	H	Ha
ء	Hamzah	"	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

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

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

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

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*  
هُوْلَ : *hau-la* BUKAN *haw-la*

### 3. Penulisan Alif Lam

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

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan: *az-zalzalah*)  
الْفَلْسَافَةُ : *al-falsalah*  
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

### 4. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnyaberupaharakatdanhuruf, transliterasinya berupahurufdantanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat dan huruf	Nama (bunyi)	Huruf dan Tanda	Nama (bunyi)
اَ و	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	$\bar{A}$	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	$\bar{I}$	i dan garis di atas
وِ	<i>Dhammah dan ya</i>	$\bar{U}$	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga digantikan dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi  $\hat{a}$ ,  $\hat{i}$ ,  $\hat{u}$ . Model ini sudah dibakukandalam font semuasistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : mâta  
 رَمَى : ramâ  
 يَمُوتُ : yamûtu

### 5. Ta marbûtah

Transliterasi untuk ta marbûtah adalah dua, yaitu: ta marbûtah yang hidup atau mendapat fathah, kasrah, dan dhammah, transliterasinya adalah (t). Sedangkan ta marbûtah yang mati atau mendapat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhirdengan ta marbûtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- sertabacaankedua kata ituterpisah, maka ta marbûtah itu diterjemahkan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raudah al-atfâl  
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madânah al-fâdilah  
 الْحِكْمَةُ : al-hikmah

### 6. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkandengan sebuah tandasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkandengan perulanganhuruf (konsonanganda) yang diberitandasyaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ  
 نَجِّنَا : najjaânâ  
 الْحَقُّ : al-ḥaqq  
 الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعْمٌ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

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

Contoh:

عَلِيٌّ : *'Ali* (bukan *'aliyya* atau *'aly*)

عَرَبِيٌّ : *'Arabi* (bukan *'arabiyya* atau *'araby*)

#### 7. Hamzah

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

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

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

Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*

*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

9. *Lafz alja lâlah* (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya dapat berkedudukan sebagai *muḍâfilaih* (frasa nominal), ditransliterasikan dengan huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ      *dînullah*      بِاللَّهِ      *billâh*

Adapun *marbûtahdi* akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasikan dengan huruf (t). Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ      *hum fîrahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman *ejaan* Bahasa Indonesia yang disempurnakan. Huruf kapital, antarlain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

## B. *Daftar Singkatan*

Beberapasingkatan yang dibakukan di bawahini:



swt.,	= <i>subhânahūwata 'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihiwasallam</i>
QS	= Qur'an Surah
HR	= Hadis Riwayat
SDN	= Sekolah Dasar Negeri
SMP	= Sekolah Menengah Pertama
SMK	= Sekolah Menengah Kejuruan
OLSHOP	= <i>Online Shop</i>
MEDSOS	= Media Sosial
DP	= Uang Muka
RI	= Republik Indonesia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS TIM PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat penelitian.....	6
E. Defenisi Operasional.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	11
1. Pengertian Hak Cuti .....	11
2. Hak Cuti Melahirkan Menurut Hukum Islam.....	13
3. Jenis-Jenis Cuti.....	17
4. Hak-Hak Pekerja .....	21
5. Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan.....	24
6. Siyasah Dusturiyah.....	26

C. Kerangka Pikir.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Sifat Penelitian .....	32
C. Fokus Penelitian .....	32
D. Sumber Data.....	33
E. Metode Pengumpulan Data .....	34
F. Metode Pengolahan Data .....	35
G. Analisis Data .....	36
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISA DATA .....</b>	<b>37</b>
A. Deskripsi Data .....	37
1. Sejarah Singkat Belopa Sebagai Ibu Kota Kabupaten Luwu. .	37
2. Visi dan Misi .....	44
3. Lambang Daerah .....	47
4. Letak Geografis .....	47
5. Peta Kabupaten Luwu.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	49
1. Implementasi Cuti Melahirkan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu.....	50
2. Faktor yang Menghambat dalam Implementasi Cuti Melahirkan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 di Kantor Daerah Luwu.....	62
3. Tinjauan Fiqhi Siyasah Dustriyah terhadap Implementasi Cuti Melahirkan.....	68
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
C. Implikasi.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1 Lambang Daerah .....	47
Gambar 4.2 Peta Kabupaten Luwu .....	48



## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS an-Nisa/4: 58.....	70
Kutipan Ayat 2 QS al-Jasiyah /45: 22.....	71
Kutipan Ayat 3 QS al-Ma'idah/5: 32.....	76



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi
- Lampiran 2 Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 3 Izin Penelitian
- Lampiran 4 Intrumen Wawancara
- Lampiran 5 Keterangan Wawancara
- Lampiran 6 Riwayat Hidup Penulis



## ABSTRAK

**Salman, 2022.** “Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasah Dusturiyah”. Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hamsah Hasan Dan Sabaruddin.”

Skripsi ini membahas tentang Implementasi hak cuti melahirkan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di kantor daerah kabupaten Luwu perspektif siyasah dusturiyah. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menghambat dalam implementasi cuti melahirkan Menurut UU No 13 Tahun 2003 di Kantor Daerah Luwu; Untuk mengetahui implementasi cuti melahirkan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu perspektif Siyasah Dusturiyah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Lokasi penelitian ini di Kantor Daerah Kabupaten Luwu. Instrumen penelitian yang digunakan Headphone, buku catatan, pedoman wawancara. Teknik pengumpulan data diperoleh menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Penerapan cuti melahirkan di Kantor Daerah kabupaten Luwu menggunakan system yang diatur langsung dari pemerintah sehingga jika ada pekeja perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan diharuskan mengisi formulir pengajuan cuti dan mencantumkan jenis cuti yang akan dijalankan, meskipun banyak staf yang tidak mengetahui tentang peraturan cuti melahirkan namun pihak kantor tetap memberikan cuti melahirkan kepada pekerja perempuan selama 40 hari dan gaji tetap dibayarkan, maka dari itu faktor pemenuhan hak tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan. Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalam Pasalnya sama sekali tidak menyebutkan/mengatur tentang berapa kali persalinan yang diperbolehkan dengan cuti melahirkan dan dibayar penuh, menjadikan implementasi hak dilapangan sangat mungkin terjadi penyimpangan. Implementasi cuti melahirkan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu perspektif Siyasah Dusturiyah biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan Perundang-Undangan yang dituntut oleh kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya. Implikasi jika tidak ada Perlindungan dari pemerintah terhadap rakyatnya maka pemerintah tidak berhak memungut apapun dari rakyatnya. Yang dimaksud dengan perlindungan ini adalah rakyat harus dilindungi hartanya, darahnya dan kehormatannya.

Kata kunci : Implementasi hak cuti hamil, perspektif siyasah dusturiyah

## ABSTRACT

**Salman, 2022.** “Implementation of Maternity Leave Rights according to Law no. 13 of 2003 concerning Employment in the Luwu Regency Regional Office from the Perspective of *Siyasah Dusturiyah*”. Thesis of the State Administrative Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hamsah Hasan and Sabaruddin.”

This thesis discusses the implementation of maternity leave rights according to Law No. 13 of 2003 concerning employment at the Luwu district office from the perspective of *siyasah dusturiyah*. This study aims: to find out what factors hinder the implementation of maternity leave according to Law No. 13 of 2003 at the Luwu Regional Office; To find out the implementation of maternity leave at the Luwu District Office from the perspective of *Siyasa Dustriyah*.

This type of research is descriptive qualitative research. The location of this research is the Regional Office of Luwu Regency. The research instruments used were headphones, notebooks, interview guides. Data collection techniques were obtained using observation, interviews and documentation. The data analysis technique in this research is qualitative analysis. From the results of this study, it can be seen that the application of maternity leave at the Luwu district office uses a system that is regulated directly from the government so that if there are female workers who will take maternity leave, they are required to fill out a leave application form and include the type of leave to be carried out, although many staff do not know regarding the regulation on maintenance leave but the office still provides maternity leave to female workers for 40 days and the salary is still paid, therefore the factor of fulfilling labor rights greatly affects labor productivity, especially for female workers, it is hoped that the government can facilitate adequate regulations for workers. work while carrying out a maximum supervision. From Law No. 13 of 2003 concerning employment, which in its Articles does not mention/regulate the number of deliveries that are allowed with maternity leave and paid in full, it is very possible for deviations to occur in the implementation of rights in the field. The implementation of maternity leave at the Regional Office of Luwu Regency from the perspective of *Siyasa Dustriyah* is usually limited to only discussing the regulations and laws required by the state in terms of compliance with religious principles and is the realization of human benefit and meeting their needs. The implication is that if there is no protection from the government for its people, the government has no right to collect anything from its people. What is meant by this protection is that the people must protect their property, blood and honor.

**Keywords:** Implementation of the right to maternity leave, the perspective of *siyasah*



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Cuti ini diambil sebelum, saat dan setelah melahirkan. Hak cuti melahirkan diberikan agar karyawan perempuan dapat mempersiapkan diri sebelum proses melahirkan dan dapat merawat anak dengan baik setelah melahirkan.<sup>1</sup>

Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa karyawan perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Faktor pemenuhan hak tenaga kerja tentu saja sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan, maka dari itu diharapkan pemerintah dapat memfasilitasi peraturan yang memadai bagi tenaga kerja sekaligus melakukan suatu pengawasan yang maksimal dalam penerapannya di Lapangan.<sup>2</sup>

Hak pekerja wanita Menurut Konvensi *ILO (International Labor Organization)* sebagaimana disebutkan bahwa sistem ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk menerapkan kesetaraan bagi laki-laki dan

---

<sup>1</sup>Made Ari Yuli, *7 Hak Cuti Karyawan yang Wajib Anda Ketahui*. 2018

<sup>2</sup>Saparinah sadli, *Hak Asasi Perempuan Adalah Hak Asasi Manusia, dalam Pemahaman Bentuk Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan* ( Jakarta: Universitas Indonesia, 2000). 1

perempuan, sistem tersebut tertuang dalam sebagian konvensi ILO. Namun beberapa Konvensi secara Khusus memberi Perhatian pada masalah yang dialami oleh pekerja perempuan terdapat beberapa acuan standard ILO bagi norma-norma hukum yang berdampak kepada pekerja perempuan seperti kesetaraan gaji, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan serta pekerja dengan tanggungjawab kerluarga.

Wanita dimasa sekarang ini ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik dipabrik, industri atau perusahaan untuk memperhatikan haknya. Yang dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita<sup>3</sup>.

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

Ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang hanya memberikan jangka waktu 1,5 Bulan sesudah melahirkan

---

<sup>3</sup> Saparinah sadli, *Hak Asasi Permpuan Adalah Hak Asasi Manusia, dalam Pemahaman Bentuk Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan* ( Jakarta: Universitas Indonesia, 2000). 1

maka umur bayi masih terlalu cepat untuk ditinggal Ibunya bekerja sedangkan pada masa 6 Bulan pertama bayi merupakan masa sangat penting bagi keberhasilan menyusui dikarenakan kegiatan dan proses menyusui merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peristiwa kelahiran. Sebagaimana yang dijelaskan dalam PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa Air Susu Ibu Eksklusif yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 Bulan tanpa menambahkan atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.<sup>4</sup>

Pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan, perlindungan yang dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasah, istirahat dan cuti. Menurut Imam Sjahputra mengatakan bahwa hak pekerja perempuan meliputi hak menerima ganti rugi kecelakaan kerja, hak berunding negoisasi, hak memperoleh pekerjaan pekerja, dan memiliki hak untuk memaksakan kepada pengusaha untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan.<sup>5</sup>

Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan dari pemerintah, Yang di maksud dengan perlindungan ini adalah rakyat harus dilindungi hartanya, darahnya dan kehormatannya. Termasuk didalamnya menciptakan kondisi

---

<sup>4</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Pasal 1 Ayat 2.

<sup>5</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqhi Siyarah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014). 4

keamanan yang menyeluruh agar bisa berusaha, bekerja dalam lapangan kerja yang halal, serta membangun sarana dan prasarana untuk kesejahteraan rakyatnya.

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

Implementasi dari isi ketentuan tersebut tidak mudah dilaksanakan karena adanya perbedaan faktor kepentingan. Disamping itu adanya ketidaktegasan dari pemerintah sendiri terkait dengan pembuatan regulasi menjadikan implementasi dari hak khusus itu belum berjalan sebagaimana mestinya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai payung sekaligus hukum positif dibidang ketenagakerjaan belum menunjukkan ketegasan dan konsistensi di dalam pengaturan mengenai hak khusus bagi pekerja perempuan.<sup>6</sup>

Penerapan cuti melahirkan di Kantor Daerah kabupaten Luwu menggunakan system yang diatur langsung dari pemerintah sehingga jika ada pekerja perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan diharuskan mengisi formulir pengajuan cuti dan mencantumkan jenis cuti yang akan dijalankan, maka dari itu faktor pemenuhan hak tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas

---

<sup>6</sup> Ahmad Muliadi, *Politik Hukum*, (Padang: Akademia, 2013).16

tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan, diharapkan pemerintah dapat memfasilitasi peraturan yang memadai bagi tenaga kerja sekaligus melakukan suatu pengawasan yang maksimal dalam penerapannya di lapangan.

Pembatasan bagi pekerja perempuan berapa kali melahirkan apabila dikaitkan dengan program pemerintah tentang keluarga berencana, idealnya 2 x kelahiran atau persalinan. Ketidajelasan akan ketentuan dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalam Pasal-Pasalnya sama sekali tidak menyebutkan/ mengatur tentang berapa kali persalinan yang diperbolehkan dengan cuti melahirkan dan dibayar penuh, menjadikan implementasi hak dilapangan sangat mungkin terjadi penyimpangan.<sup>7</sup>

Latar belakang di atas dapat menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Daerah Luwu. Untuk bisa dijadikan bahan untuk dikaji oleh peneliti dan untuk meneliti masalah ini serta memaparkannya dalam bentuk penulisan. Untuk dijadikan bahan yang akan dikaji oleh penulis dan untuk meneliti masalah ini serta memaparkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyash Dusturiyah.”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang jawabannya dicari melalui penelitian. Rumusan masalah ini merupakan panduan awal

---

<sup>7</sup> Yudhitia Dyah Sukmadewi, “Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, Volume 6, NO. 3(Desember 2016), 45.

bagipeneliti untuk penjelajahan pada obyek yang diteliti. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Cuti Melahirkan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasa Dustriyah?
2. Bagaimanakah Faktor penghambat dalam pengimplementasi cuti melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 di Kantor Daerah Luwu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

7. Untuk Mengetahui Implementasi penerapan Cuti Melahirkan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasa Dustriyah.
8. Untuk Mengetahui Faktor apakah yang menghambat dalam implementasi cuti melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 di Kantor Daerah Luwu.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat turut serta dalam mengembangkan pemikiran yang positif terhadap ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan cuti melahirkan.
- b. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada masyarakat khususnya para pembaca tentang pentingnya implementasi Cuti melahirkan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

### E. Defenisi Operasional

Defenisi operasional ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang jelas terhadap isi judul penelitian ini serta persepsi yang sama agar terhindar dari kesalahpahaman terhadap ruang lingkup penelitian. Diperlukan penjelasan dan batasan defenisi kata dan variable yang tercakup, adapun pembahasannya sebagai berikut:

1. Cuti Melahirkan adalah cuti yang diberikan selama 1,5 Bulan sebelum melahirkan dan 1,5 Bulan setelah melahirkan yang diatur dalam Pasal 28 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.
3. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
4. *Siyasah* Dusturiyah adalah fiqhi siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep konstitusi ( Undang-Undang Dasar Negara dan Sejarah Lahirnya Perundang-Undang dalam suatu Negara). Permasalahan di dalam fiqh dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan.
5. Cuti melahirkan adalah hak yang wajib diterima oleh pekerja/ karyawan perempuan sebagaimana telah di atur dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan dijalankan sesuai aturan hukum Islam agar tidak bertentangan dengan syariat.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan sangat dibutuhkan dalam penelitian. Dengan adanya penelitian terdahulu, dapat dilihat kesamaan dan perbedaan antara penulis dengan penulis sebelumnya dalam berbagai teori, konsep yang diungkapkan oleh peneliti dalam masalah yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian terdahulu juga mempermudah pembaca untuk melihat dan menilai perbedaan serta persamaan teori yang digunakan oleh peneliti.

1. Ariyanti, Jurnal dengan judul *“Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita ( Perspektif UU Ketenagakerjaan di Indonesia).*

Kesmpulannya yaitu:

Hak atas reproduksi terhadap perkerja wanita dilindungi oleh Undang-Undang yang menyebutkan bahwa kesehatan adalah bagian dari hak asasi manusia. Sehingga menjadi tanggung jawab semua pihak, terutama Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Kesehatan dan pihak penegak hukum.<sup>1</sup>

Perbedaan skripsi ini dengan yang penulis teliti yaitu dalam skripsi ini membahas tentang perlindungan hokum terhadap hak reproduksi pekerja wanita yang harus dilindungi oleh Undang-Undang dan kementerian tenaga kerja. Sedangkan dalam penelitian penulis membahas tentang pengimplemetasian hak cuti melahirkan yang diterapkan di Kantor Daerah

---

<sup>1</sup>Ariyanti, *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita Perspektif UU Ketenagakerjaan di Indonesia”*, ( Juni 2007), Vol. 2 No. 1

Luwu apakah sesuai dengan peraturan Undang-Undang dan Fiqh siyash dusturiyah.

2. Ega, “*Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam*”. Artikel ini menghasilkan kesimpulan:

Perempuan sekarang ini ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik yang jenis pekerjaannya di Lapangan, Perusahaan, Kantor maupun Pabrik.<sup>2</sup>

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang penulis teliti yang membahas tentang hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan, tetapi perbedaan penelitian ini terletak pada implementasinya hak cuti melahirkan.

3. I Made Udiana, Artikel dengan judul “*Pemenuhan Hak Cuti Hamil terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow Spa*”. Adapun kesimpulannya yaitu:

Hak cuti hamil pada pekerja perempuan di *Inner Glow Spa* belum diberikan sepenuhnya. Pekerja perempuan yang sedang menjalani hak cuti hamil seharusnya mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan peraturan Undang-Undang dan tetap mendapatkan upah. Akibatnya pihak *Inner Glow Spa* dikenakan sanksi pidana penjara dan sanksi denda sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis teliti adalah dalam penelitian ini lebih mengarah kepada pemenuhan hak cuti melahirkan,

---

<sup>2</sup>Us Jauhari, *Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Dan Hukum Islam*, 2020.

<sup>3</sup>I Made Udiana, “*Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow SPA*”, (Universitas Udayana, Fakultas Hukum, 2020).

sedangkan yang penulis teliti membahas tentang implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan.

4. Nindya Hangesthi Sri Widyowati, *“Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro”* Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Chandra Supermarket Metro memberikan hak pengambilan cuti hamil kepada pekerja wanitanya 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru sisanya diambil setelah melahirkan. Atau total istirahat yang diperoleh oleh tenaga kerja wanita adalah 3 bulan.<sup>4</sup>

Perbedaan skripsi ini dengan yang penulis teliti adalah pada penelitian ini membahas tentang persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga dalam pelaksanaan cuti hamil, sedangkan yang penulis teliti membahas tentang pemenuhan hak cuti melahirkan. Persamaa skripsi dengan yang penulis teliti yaitu sama-sama ingin mendapatkan hak untuk cuti.

5. Sinta Dewi, Skripsi dengan judul *“Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah”* Penelitian ini menghasilkan kesimpulan:

---

<sup>4</sup>Nindya Hangesthi Sri Widyowati, *“Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Di Chandra Supermarket Metro”*(Universitas Lampung, 2016). 94

Sistem penggajian pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara di fokuskan untuk menghasilkan satu sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang lebih baik. Dalam arti bias menghargai apa yang dimiliki pegawai dan apa yang disumbangkan oleh pegawai pada daerah tersebut.<sup>5</sup>

Perbedaan skripsi ini dengan yang penulis teliti yaitu dalam penelitian ini membahas tentang sistem penggajian pada saat pengambilan cuti, sedangkan yang penulis teliti membahas tentang pemenuhan hak cuti melahirkan terhadap pekerja perempuan yang sesuai dengan peraturan Undang-Undang.

## **B. Deskripsi Teori**

### **1. Pengertian Hak Cuti**

Hak Cuti menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan sebagai kebenaran, milik, kepunyaan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Secara umum dapat didefinisikan sebagai apa yang telah diperoleh. Adanya kebebasan dalam menggunakannya dan secara mutlak menjadi kepunyaan atau hak milik.<sup>6</sup> Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan juga bahwa cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu untuk beristirahat.

Cuti yang dimaksud adalah libur dari pekerjaan sementara waktu karena sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan atau waktu libur tertentu yang diberikan kepada karyawan.<sup>8</sup> Hak cuti melahirkan menurut Undang-Undang

---

<sup>5</sup> Alan Yati. “*Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah* (IAIN Palopo 2020).121

<sup>6</sup> Kamus Umum Bahasa Indonesia, Tahun 2016. 252

<sup>8</sup> Kamus Besar bahasa Indonesia, Tahun 2016. 225

No 13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat (1) Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>9</sup>

Cuti dalam pengertian menurut istilah adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu, yang bertujuan untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani untuk kepentingan pegawai/pekerja. (Djoko Prakoso dan I ketut Murtika: 352).<sup>10</sup> Hak cuti melahirkan menurut hukum Islam adalahmemeberikan kebebasan bagi setiap individu untuk menggunakan haknya sesuai dengan kehendak sepanjang tidak bertentangan dengan syariat. Islam memandang hak sebagai aturan yang diterapkan oleh syara dan mengandung nilia moral dalam rangka memelihara kemaslahatan kehidupan manusia didunia dan akhirat.<sup>11</sup>

Konsep *Maqashid Syari'ah*. Allah Swt menurunkan Syariat ( aturan hukum) untuk mengambil kemaslahatan dan menghindarkan kemudharatan . kemaslahatan yang akan diwujudkan menurut *al-Syatibi* berdasarkan tingkatan *Maqashid Syari'ah* sala satunya yaitu pada kebutuhan dharuriyatatau tingkat kebutuhan yang harus ada dan disebut sebagai kebutuhan primer.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Nindya Hangesthi Sri Widyowati, *Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Di Chandra Supermarket Metro*, (Universitas Lampung, Tahun 2016). 36

<sup>10</sup> Yusuf Hidayat, *Pandangan Islam Terhadap Pekerja Wanita yang Haid dan Melahirkan di PT. Sepanjang Baut Sejahtera*, (UIN Sunan Ampel Surabaya, 1999). 31

<sup>11</sup> Siti Mujibatun, *Pengantar Fiqhi Muamalah*, (Semarang, Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012), 57.

<sup>12</sup> A Djazuli, *Fiqhi Siyasah*, (Bandung: perrnada Media, 2003), 397.

Pengaturan mengenai hak cuti hamil ini diatur dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut: Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>13</sup>

## 2. Hak Cuti Melahirkan Menurut Hukum Islam

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

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

<sup>13</sup> Sulvi, *Tinjauan Teoritis tentang Cuti dan Waktu Istirahat Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak Reproduksi Wanita* (Universitas Islam Bandung, 2016). 26

<sup>13</sup> Siti Mujibatun, *Pengantar Fiqhi Muamalah*, (Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012), h.57

tentukan hanyalah untuk kemaslahatan umat manusia. Untuk menegakkan tujuan hukum Islam al-Syatibi mengemukakan konsepnya tentang Maqashid Syari'ah dengan penjelasan, bahwa tujuan hukum oleh Allah Swt dan Sunnah Rasul-Nya dapat ditelusuri dalam Ayat al-Qur'an dan sunnah Rasulullah sebagai alasan logis terhadap rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.<sup>14</sup>

Kemaslahatan yang akan diwujudkan menurut *al-Syatibi* berdasarkan tingkatan *Maqashid Syari'ah* salah satunya yaitu pada kebutuhan dharuriyat atau tingkat kebutuhan yang harus ada dan disebut sebagai kebutuhan primer. Apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mengancam keselamatan umat manusia di Dunia maupun di akhirat kelak.<sup>15</sup> Menurut al-Syatibi ada 5 hal yang termasuk dalam kategori kebutuhan dharuriyat yaitu Hifdz Ad-Din (memelihara agama), Hifdz An-Nafs (memelihara jiwa), Hifdz al'Aql (memelihara akal), Hifdz An-Nasb (memelihara keturunan) dan Hifdz al-Maal (memelihara harta).

Kebutuhan bagi tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaan hak atas cuti melahirkan dengan tujuan memelihara jiwa, akal dan keturunan dalam memelihara jiwa Ibu membutuhkan ketenangan jiwa dan pikiran dengan melakukan pemulihan fisik pasca melahirkan dilakukan untuk menghilangkan trauma pasca melahirkan dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon. Memelihara akal, bahwa seorang anak sejak kecil agar senantiasa orang tua membekali dan mengajarkan pengetahuan dan ilmu dengan akidah,

<sup>14</sup> Abu Ishaq al-Syatibi. *al-Muwaafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Bab I, (Beirut: Dar al-Ma'rifah), h.6

<sup>15</sup> A Djazuli, *Fiqhi Sisyazah*, (Bandung: Prana Media, 2003), h. 397

akhlak dan nilai-nilai agama untuk mendapatkan wawasan yang cukup sebagai bekal Dunia dan di akhirat kelak.

Memelihara keturunan sebagai seorang perempuan terkait dengan fungsi reproduksinya salah satunya yaitu melahirkan seorang bayi dengan memberikan kasih sayang yang penuh terhadap anak yang dilahirkannya dengan memberikan perawatan terhadap bayi serta kewajiban Ibu untuk memberikan ASI kepada bayi karena ASI merupakan makanan terbaik bagi bayi yang dapat mencukupi kebutuhan energi dan zat gizi yang diperlukan oleh bayi.<sup>16</sup>

Ajaran Islam lebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para tenaga kerja yang berdasarkan al-Qur'an dan hadis. al-Qur'an sebagai pedoman umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesama umatnya termasuk terhadap para tenaga kerja. Ajaran Islam mengajarkan dan mengusulkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu sehingga tidak dibenarkan apabila ada peraturan yang mengatur tentang hubungan antaratenaga kerja dan pengusaha saling merugikan. Berdasarkan hukum Islam wanita memiliki masa istirahat pada masa Rasulullah Saw bagi wanita yang sedang masa nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari.

HR. Ibnu Majah pada masa Rasulullah Shallallahu Alaihi Wa Sallam, bahwa wanita yang nifas berdiam diri (beristirahat) selama empat puluh hari.

---

<sup>16</sup> Alan Yati, *Pelaksanaan Hak dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ( Study pada PT Indokom Samudra Persada)*, Skripsi (Bndar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung,2016), h.83

Setelah melahirkan salah satu masa yang harus dilewati oleh kebanyakan perempuan adalah masa nifas pada fase ini juga dikatakan sebagai masa pemulihan. Nifas adalah darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari sesudahnya jika keluarnya sebelum proses persalinan maka darah bukanlah disebut darah nifas melainkan darah istihadhah yang demikian ini merupakan kesimpulan dalam madzhab Maliki.<sup>17</sup>

Madzhab Hambali nifas adalah darah yang keluar lantaran proses persalinan termasuk darah yang keluar 2 atau 3 hari sebelum persalinan yang disertai dengan adanya sakit ketika hendak melahirkan. Masa nifas menurut madzhab Hanafi dan Syafi'i adalah darah yang keluar sesudah proses persalinan sehingga darah yang keluar bersamaan dengan proses persalinan atau sebelumnya tidak dikategorikan darah nifas.<sup>18</sup>

Menurut dr. Diana Putri Veroniga selaku pakar medis, nifas adalah masa sesuai proses persalinan ketika rahim dan alat reproduksi perempuan bekerja secara bertahap mengalami pemulihan keadaan alamiahnya seperti keadaannya semula di saat sebelum terjadinya kehamilan. Para fuqaha<sup>19</sup> mengaitkan nifas dengan darah dan sejumlah sekresi yang ada hubungannya dengan hukum fiqih dalam masalah ibadah dan muamalah. Sedangkan pakar medis mengaitkan nifas dengan kondisi kesehatan dan fisiologi rahim perempuan dan alat reproduksinya secara umum. Perbedaan definisi nifas antara fuqaha<sup>20</sup> dan pakar medis adalah perbedaan yang berawal dari sudut

---

<sup>17</sup> Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fiqhi Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), h.65

<sup>18</sup> Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fiqhi Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), h.65

pandang dari masing-masing pihak. Perbedaan itu bukanlah berawal dari kesalahan dalam menentukan batasanbatasan, memilih hujjah atau memberikan definisi.<sup>19</sup>

### 3. Jenis Cuti

#### a. Istirahat (cuti) Mingguan

Pasal 79 Ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istirahat (cuti) mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.

#### b. Istirahat (Cuti) Tahunan

Pasal 79 Ayat (2) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan, bahwa Cuti Tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari setelah pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) Tahunan ini harus dengan persetujuan pengusaha meskipun istirahat (cuti) Tahunan merupakan hak pekerja/buruh perempuan untuk mengantisipasi apakah saat mengajukan istirahat (cuti) tahunan, pekerjaan sedang menumpuk atau tidak sehingga bisa membuat kerugian pada perusahaan.

#### c. Istirahat (cuti) panjang

Pasal 79 Ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada Tahun ketujuh dan delapan masing-masing

<sup>19</sup> Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fiqhi Wanita Empat Madzhab*, (Bandung: Ahsan Publishing, 2010), h.65

satu bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang telah bekerja setelah bekerja selama Enam Tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) Tahunan dalam Dua Tahun berjalan. Selama pekerja/buruh perempuan menjalankan cuti panjang, pekerja/buruh perempuan diberikan uang kompensasi hak istirahat Tahunan kedelapan setengah gaji.<sup>20</sup>

d. Istirahat (cuti) melahirkan.

Pasal 82 Ayat 1, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 Bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Berdasarkan pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak untuk istirahat (cuti) satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat (cuti) melahirkan tersebut pekerja/buruh perempuan tetap berhak atas gaji atau upah.<sup>21</sup>

Biaya persalinan dari pekerja tersebut ditanggung oleh program pemerintah yang dituangkan pada Pasal 4 Ayat (1) peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa pengusaha yang memperkerjakan lebih dari 10

---

<sup>20</sup>Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum* (Bandung:Refika Aditama, 2009 ), h.107.

<sup>21</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

karyawan atau membayar gaji paling sedikit Rp. 1.000.000,-sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan social tenaga kerja yang di selenggarakan oleh PT. PERSERO JAMSOSTEK.

Sesuai pasal 6 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 dan Pasal 2 Ayat (1) PP No. 14 Tahun 1993, lingkup program jaminan social tenaga kerja saat ini adalah meliputi 4 (empat) program, yakin: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam JPK yang menjadi hak pekerja. Cakupan program program JPK ini termasuk pelayanan persalinan, yakni pertolongan persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan normal setinggi-tingginya ditetapkan Rp.500.000<sup>22</sup>

Tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Cuti ini diambil sebelum saatnya melahirkan dan setelah melahirkan. Hak cuti melahirkan diberikan agar tenaga kerja perempuan dapat mempersiapkan diri sebelum proses melahirkan dan dapat merawat anak dan menyusuinya dengan baik setelah melahirkan bagitenaga kerja

---

<sup>22</sup>Asikin Zainal, Dasar-dasar Hukum Perburuhan(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 30

perempuan mengalami keguguran maka diisinkan mendapatkan cuti selama 1,5 Bulan.<sup>23</sup>

e. Cuti Sakit

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

f. Cuti karena Alasan Penting

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

- 1) Pekerja menikah diberikan cuti selama 3 hari.
- 2) Menikahkan anaknya diberikan cuti selama selama 2 hari.
- 3) Mengkhitankan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- 4) Membaptiskan anaknya diberikan cuti selama 2 hari.
- 5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan diberikan cuti selama 2 hari.
- 6) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan cuti selama 2 hari.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Azikin Zainal, *Dara- Dasar Hukum Perburuhan* , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013). 40

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

g. Cuti Bersama

Cuti bersama merupakan hak cuti bagi tenaga kerja yang diatur oleh pemerintah untuk keperluan masyarakat luas. Cuti bersama diberikan pada hari libur akhir pekan, hari raya besar keagamaan atau peringatan hari besar Nasional. Cuti bersama juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 302/MEN/SJ-HK/XII/2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta.<sup>25</sup>

#### 4. Hak- Hak pekerja

Hak dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak dasar pekerja/buruh yang harus dilindungi adalah:

a. Mendapatkan upah/Gaji

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang keputusan struktur dan skala upah.

---

<sup>24</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 Ayat 4 Huruf a, b, c, d, e, f, g.

<sup>25</sup>Priliana Oktaviany, Berbagai Macam Cuti Beserta Aturannya, (Jakarta:PT. Kwadran Lima Indonesia, 2020), 8.

#### b. Perlindungan Jam Kerja

Jam bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat di hitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur.<sup>26</sup>

#### c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Dasarnya adalah karena sebageian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama. Berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (Satu) Bulan secara terus menerus atau lebih.<sup>27</sup>

#### d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja

Jamsostek ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan Sosial ini wajib bagi Pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Program jaminan social nasional meliputi lima

<sup>26</sup>Azikin Zainal, *Dara- Dasar Hukum Perburuhan* , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013). 45

<sup>27</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak –hak Pekerja Perempuan* ( Tangerang: Visi Media, 2008), h. 13

program yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dan Jaminan Pensiun.<sup>28</sup>

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada empat macam kompensasi PHK:

- 1) Uang Pesangon yang di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang.

Pasal 82 Ayat (1) dan Pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat atau cuti hamil selama 1,5 Bulan (dalam arti, Satu Bulan dan lima belas hari) sebelumnya saatnya melahirkan anak, dan cuti melahirkan selama 1,5 Bulan (Satu Bulan 15 hari) sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Kumulatif cuti hamil dan melahirkan tersebut, adalah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dengan berhak mendapat upah penuh.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Editus Adisu, *Hak- Hak Pekerja Perempuan* (Tangerang: Visi Media, 2008). 13

<sup>29</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak –hak Pekerja Perempuan* ( Tangerang: Visi Media, 2008), h. 13

## 5. Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan

Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat di dalam suatu Negara yang wajib mendapatkan jaminan atas hak yang dimilikinya secara asasi khususnya bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan. Pasal 82 Ayat 1 merupakan satu-satunya ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan sehingga hanya pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi tenaga kerja perempuan untuk memperoleh istirahat melahirkan.<sup>30</sup>

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

a. Jangka waktu Cuti 3 Bulan

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

b. Cuti dapat Diperpanjang Menurut Keterangan Dokter

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

---

<sup>30</sup>Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, No. 1 (2016), 78.

c. Cuti Melahirkan Dibayar penuh

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

d. Pengajuan dan Pengaturan Cuti Bersifat Fleksibel

Waktu persalinan dapat dihitung menggunakan rumus HPL (Hari Perkiraan Lahir) oleh Dokter, tetapi prediksi tidak selalu tepat. Bayi bisa lahir cepat atau lebih lama tergantung kondisi kesehatan Ibu dan bayi dalam kandungan. Apapun kondisinya tenaga kerja perempuan berhak atas cuti 3 Bulan.<sup>31</sup>

e. Perusahaan Tidak Bisa Melakukan PHK bagi Tenaga Kerja Perempuan yang Melahirkan

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

f. Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Hak Cuti

Pengusaha yang mengabaikan hak cuti melahirkan menurut Pasal 185 maka dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Sanksinya adalah pidana penjara paling singkat 1 Tahun dan paling lama 4 Tahun atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp.400.000.000,00.<sup>32</sup>

<sup>31</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 Ayat 1 Huruf e.

<sup>32</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185.

## 6. Siyasah Dusturiyah

### a. Pengertian Siyasah Dusturiyah

Siyasah dusturiyah adalah bagian fiqhi siyasah yang membahas masalah Perundang-Undangan Negara. Dalam konsep konstitusi (Undang-Undang Dasar Negara dan sejarah lainnya Perundang-Undangan dalam suatu Negara). Permasalah dalam fiqhi siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin disuatu pihak dan rakyatnya dipihak lainserta kelembagaan yang ada didalam masyarakat.

Fiqhi siyasah dusturiyah biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan Perundang-Undangan yang dituntut oleh hal ikwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.<sup>33</sup> Siyasah menurut bahasa adalah mengandung beberapa arti yaitu, mengatur, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan dan politik. Pendapat beberapa ahli fikih tentang asal usul kata siyasah, yaitu :

1) Al-Maqrizy : Kata siyasah berasal dari bahasa Mongol yakni dari kata yasah yang mendapat imbuhan sin berbaris kasrah diawalnya sehingga dibaca siyasah. Pendapat tersebut didasarkan pada sebuah kitab undang-undang milik Jenghis Khan yang berjudul Ilyasa yang berisi panduan pengelolaan negara dan berbagai bentuk hukuman berat bagi pelaku pindak pidana tertentu.

<sup>33</sup>Sayuti Pulungan, *Fikhi Siyasah, Hukum Tata Negara Islam*, ( Jakarta Rajawali, 1997). 21.

2) Ibn Taghri Birdi : Siyasaah berasal dari campuran dari tiga bahasa, yakni bahasa Persia, Turki dan Mongol. Partikel Si dalam Bahasa Persia berarti 30, yasa dalam bahasa Turki dan Mongol berarti larangan dan karena itu ia dapat juga dimaknai sebagai hukum atau aturan.

3) Ibnu Manzhur menyatakan siyasaah berasal dari Bahasa Arab, yakni bentuk dari tashrifan kata sasa-yasusu-siyasatan, yang semula berarti mengatur, memelihara, atau melatih binatang, khususnya kuda.

Secara terminologis, siyasaah dalam Lisan al-Arab berarti mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara siyasaah adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. Siyasaah adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, yaitu politik dalam dan luar negeri serta kemasarakatan yakni mengatur kehidupan umum atas dasar keadilan dan istiqamah.<sup>34</sup>

Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan siyasaah sebagai undang-undang yang diletakkan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Fikih siyasaah dikenal pula dengan istilah siyasaah syar'iyah. Siyâsah syar'iyah secara istilah memiliki berbagai arti:

1) Imam al-Bujairimi : Memperbaiki permasalahan rakyat dan mengatur mereka dengan cara memerintah mereka untuk mereka dengan sebab ketaatan mereka terhadap pemerintahan.

<sup>34</sup>Sayuti Pulungan, Fikih Siyasaah, Hukum Tata Negara Islam( Jakarta: Rajawali, 1997 ) h. 23.

2) Kementerian Wakaf Kuwait : Memperbaiki kehidupan manusia dengan menunjukkan pada mereka pada jalan yang dapat menyelamatkan mereka pada waktu sekarang dan akan datang, serta mengatur permasalahan mereka.

3) Imam Ibn ‘Abidin: Kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun di akhirat. Siyasah berasal dari Nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir, maupun batin. Segi lahir, siyasah berasal dari para sultan (pemerintah), bukan lainnya. Sedangkan secara batin, siyasah berasal dari ulama sebagai pewaris Nabi bukan dari pemegang kekuasaan.

4) Ahmad Fathi, fikih siyasah adalah Pengurusan kemaslahatan umat manusia sesuai dengan ketentuan syara.

5) Ibnu’Aqil, dikutip dari pendapat Ibnu al-Qayyim, bahwa fikih siyasah adalah Perbuatan yang membawa manusia lebih dekat pada kemalahatan (kesejahteraan) dan lebih jauh menghindari mafsadah (keburukan/kemerosotan), meskipun Rasul tidak menetapkannya dan wahyu tidak membimbingnya.<sup>35</sup>

#### b. Ruang Lingkup

Ruang lingkup *fikih siyasah* menurut *al-Mawardi* dalam kitabnya *al-Ahkam al-Sulthaniyah* ada 5 macam: *Siyasah Dusturiyah* ( siyasah perundangan-undangan), *Siyasah maliyah* (*Siyasah* keuangan), *Siyasah*

<sup>35</sup> Ibn ‘Abidin, Radd al-Muhtar ‘ala al-Durr al-Mukhtar,(Beirut: Dar Ihya al-Turats al-Arabi, 1987, vol 3, h.147

*qodhiyah* (Siyasah peradilan), *Siyasah harbiyah* (Siyasah peperangan), *Siyasah idariyah* (Siyasah administrasi). Sesuai konteks judul penelitian yang akan dibahas tentang Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditinjau dari *fikih Siyasah*.

Ilmu tentang siyasah perlu digali lebih dalam dalam ranah fikih dan kaitannya dengan judul yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini. Secara istilah fikih dan siyasah memiliki berbagai arti: Menurut Imam *al-Bujairimi*, fikih siyasah adalah memperbaiki permasalahan rakyat yang mengatur pekerja dengan cara memerintah mereka untuk mereka dengan sebab ketaatan mereka terhadap pemerintahan.

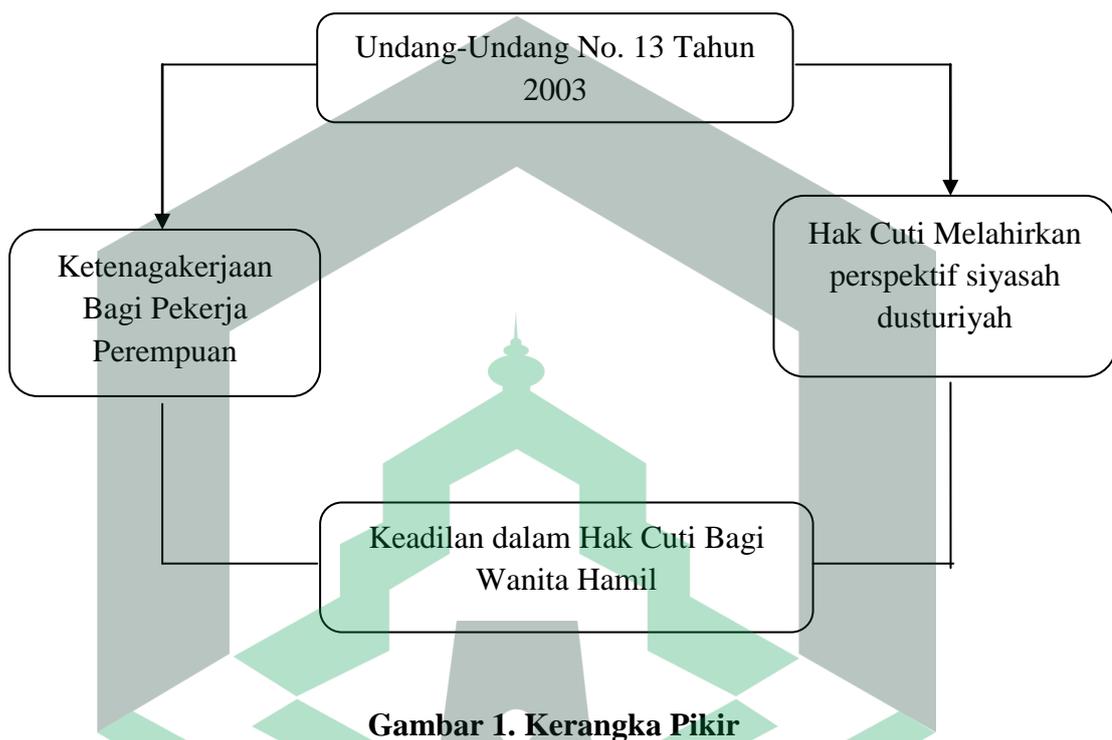
Menurut *Wuzarat al-Awqaf wa al-Syu'un al-Islamiyyah bi al-Kuwait*, fikih siyasah itu memperbaiki kehidupan manusia dengan menunjukkan jalan yang dapat menyelamatkan manusia pada waktu sekarang dan akan datang, serta mengatur permasalahan masyarakat. Menurut *Imam Ibn Abidin*, *fikih siyasah* adalah kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di Dunia maupun Akhirat.<sup>36</sup>

Uraian tentang fikih dan siyasah maka dapat ditarik kesimpulan yakni, fikih siyasah adalah ilmu yang mempelajari mengenai aturan dalam tata cara bermasyarakat dan bernegara melalui segala bentuk aturan hukum yang ada.

<sup>36</sup> Sayuti Pulungan, *Fikhi Siyasah, Hukum Tata Negara Islam*, ( Jakarta rajawali, 1997). 25

### C. Kerangka Pikir

Penelitian ini, agar lebih mudah memahami berikut bentuk bagan/ gambar dibawa ini :



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Hak cuti melahirkan merupakan cuti yang diberikan kepada karyawan perempuan yang hendak menjalani persalinan. Gaji menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja ke pada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tenaga kerja perempuan mendapat keistimewaan tersendiri dalam pelaksanaan hak cuti terkait dengan kodratnya sebagai perempuan dalam hal keistimewaan tenaga kerja perempuan salah satunya karena cuti melahirkan. Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam maka dikaji mengenai pelaksanaan cuti melahirkan sehingga bagaimana bisa tenaga kerja memperoleh hak-haknya dalam pelaksanaan cuti melahirkan dan mendapatkan keadilan dalam pengupahan.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian dalam proposal ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.

### **B. Sifat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan dalam proposal ini deskriptif analitis. Yang dimaksud dengan deskriptif analitis adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat proposal, gambaran, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta, sifat, ciri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang pengupahan cuti melahirkan.

Analitis sendiri yaitu suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar yang kemudian melakukan pemahaman, penafsiran, dan interpretasi data. Dalam penelitian ini hanya melukiskan, memaparkan, dan melaporkan suatu keadaan, kemudian pada akhir pembahasan dilakukan suatu analisis.<sup>1</sup>

### **C. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian menjelaskan tentang fokus kajian. Fokus adalah objek yang menurut peneliti paling menarik, paling bermanfaat, paling menantang untuk diteliti. Fokus juga mengandung makna sesuatu yang unik dan

---

<sup>1</sup>Sonta, Depri Liber. "Metode Penelitian Hukum Noematif Dan Emperis: Karakteristik Khas dari Metode Penelitian Hukum." (Jurnal Ilmu Hukum 8, no.1, 2014).

terbatas. Peneliti tidak meneliti segalanya, tetapi memilih bagian tertentu dari suatu yang besar. Fokus penelitian ini adalah implementasi hak cuti melahirkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana ketentuan dan pelaksanaan terhadap hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang dan Fiqh siyasah dusturiyah.<sup>2</sup>

#### **D. Sumber Data**

Sumber data adalah tempat dari mana data itu diperoleh. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian di lapangan dalam hal objek yang akan diteliti atau digambarkan sendiri oleh yang hadir pada waktu kejadian. Data primer dalam penelitian ini adalah peraturan Perundang-Undangan yang bersifat menikat seperti:

- a. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 11 Tahun 2017.
- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- d. PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

Peraturan Perundang-Undangan di atas saling memiliki keterkaitan dalam mengambil sumber data terkait dengan judul penelitian seperti pada UUD NKRI Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat 2 menyatakan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

---

<sup>2</sup>Anis Fuad dan Kandung Sapto Nugroho, Panduan Praktis Penelitian Kualitatif, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 31

hubungan kerja.UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat berpengaruh penting terhadap tenaga kerja untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kepentingan tenaga kerja. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 49 yang membahas mengenai perlindungan terhadap perempuan sehubungan dengan ketenagakerjaan selanjutnya, PP No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 1 Ayat 2, bahwa ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 Bulan.

2. Data Sekunder adalah kesaksian atau data yang tidak berkaitan langsung dengan sumbernya yang asli. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari membaca buku, dan proposal yang berhubungan dengan pelaksanaan hak cuti melahirkan. Data sekunder penelitian ini berupa bahan yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan data primer. Bahan data sekunder untuk mendukung bahan hukum primer penelitian ini yaitu Buku, Jurnal, Skripsi, Artikel dan penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.<sup>3</sup>

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian lapangan (*field research*) ini, menggunakan metode pengumpulan data dengan metode sebagai berikut :

##### 1. Metode Observasi

Observasi dilakukan dengan pengamatan sistematis mengenai fenomena sosial kemudian dilakukan pencatatan. Observasi dilakukan dengan mengamati dan menggali informasi mengenai implementasi pengupahan cuti melahirkan

---

<sup>3</sup>Adityarani. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerepan Hukum Has Asasi Manusia,(Jurnal Fundamental Justice1, no.1. 2015).

tersebut. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk Instansi dan karyawan wanita di Kantor Daerah Kab. Luwu untuk kemudian menganalisisnya menurut Undang-Undang, agar diketahui ketentuan hukumnya dengan jelas.

## 2. Metode *Interview* (Wawancara)

*Interview* adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada si peneliti. Berdasarkan jenisnya, skripsi ini menggunakan metode *interview* bebas terpimpin, yaitu proses yang menggunakan daftar pertanyaan, akan tetapi dapat dimungkinkan keluar dari daftar pertanyaan, mengikuti situasi *interview*. Metode ini akan ditujukan kepada karyawan wanita yang bekerja di Kantor atau instansi.

## 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal atau variabel yang merupakan catatan, transkrip, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan pengupahan cuti melahirkan di Kantor Daerah Kab. Luwu.<sup>4</sup>

## F. Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kegiatan pengumpulan kemudian diproses melalui pengolahan data dengan menggunakan beberapa metode, yaitu:

---

<sup>4</sup>I Made Udiana, “Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial”, University Press, Denpasar-Bali, 2016. H. 24

1. *Editing* yaitu data yang diperoleh, diperiksa untuk mengetahui apakah masih terdapat kekurangan-kekurangan serta apakah data tersebut sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.
2. Sistematisasi yaitu melakukan penyusunan pokok bahasan secara sistematis atau berurutan sehingga memudahkan pembahasan.

### **G. Analisis Data**

Sesudah data terhimpun, selanjutnya data dianalisis secara kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Setelah analisis data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu suatu penjelasan dan penginterpretasian secara logis, sistematis.

Hasil pembahas di atas dapat ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan cara berfikir deduktif. Cara berfikir deduktif adalah metode analisa data dengan cara bermula dari data yang bersifat umum, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Alan Yati. “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 studi Pada PT Indokom Samudra Persada (IAIN Raden Intan Lampung 2016). 34

## **BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

### **A. Dekripsi Data**

#### **1. Sejarah Singkat Belopa Sebagai Ibu Kota Kabupaten Luwu**

##### **a. Masa kerajaan luwu**

Belopa sejak awal adalah bagian Integral dari “ KERAJAAN LUWU” yang semulanya berkedudukan di Ussu Malili (sekarang masuk wilayah Luwu Timur) sebagai pusat pengendalian pemerintahan yang dipimpin Payung Luwu Pertama. Dalam dinamika perkembangan sejarah Kedatuan Luwu, Were’ (WATAMPARE) atau ibukota sebagai pusat pengendalian pemerintahan kedatuan Luwu telah berpindah tempat beberapa kali antara lain pertama ke Manjapai (sekarang wilayah Kab. Kolaka Utara), kedua Cilallang Kamanre Kec. Kamanre ketiga Patimang Kec. Malangke dan keempat atau terakhir Palopo.

Ibu kota pemerintahan Kedatuan Luwu berkedudukan di Kamanre, Datu menempatkan petugas Kedatuan, (Pabbate-bate rilaleng pare) di Bajo dengan gelar Sanggaria Bajo, yang bertugas mengawasi dan mengontrol keamanan lalu lintas perdagangan di Belopa dan Lamunre melalui pelabuhan ulo-ulo. Oleh karena tuntutan kebutuhan pemerintahan Kedatuan Luwu, maka sebelum abad ke-16 Masehi, diadakan reorganisasi system pemerintahan Kedatuan Luwu yang membentuk tiga wilayah besar yang dipimpin oleh anak Tellue yaitu :

- 1) Wilayah Makkole Baebunta dipimpin oleh Opu Makkole Baebunta

meliputi Kab. Luwu Utara, Kab. Luwu Timur sampai Kab. Marowali Poso Sulawesi Tengah.

2) Wilayah Maddika Bua dipimpin oleh Opu Maddika Bua meliputi Kec. Bua, Bastem, Kab. Tana Toraja, Kab. Kolaka Utara, dan Walenrang-Lamasi.

3) Wilayah Maddika Ponrang dipimpin oleh Opu Maddika Ponrang meliputi Kec. Ponrang, Bupon, Latimojong, Kamanre, Bajo, Belopa, Suli, Suli Barat, Larompong / Larompong Selatan.

Belopa dalam fase ini berada pada wilayah Kemadikaan Ponrang, dalam momentum penting lainnya, wilayah Belopa tepatnya dikampung senga di bentuk salah satu “LILI PASSIAJINGENG” atau wilayah kekerabatan dalam Kedatuan Luwu, sehingga mulai saat itu Belopa berada dalam wilayah “LILI PASSIAJENGENG” Opu Arung Senga atau wilayah yang berlangsung berada dibawa koordinasi Datu Luwu karena berada diluar koordinasidari salah sxatu anak Tellue (sejenis daerah khusus istimewa di pemerintahan sekarang). Perkembangan tersebut diatas tidak diketahui secara pasti keadaannya, sampai masuknya islam dan penjajah Hindia Belanda di wilayah kerajaan Luwu.<sup>1</sup>

#### b. Masa Kerajaan Hindia Belanda

Tahun 1905, Pemerintah Hindia Belanda berhasil menduduki pusat Kedatuan Luwu di Palopo setelah terlebih dahulu melalui serentetan pertempuran, berselang beberapa waktu kemudian maka di Bajo ditempatkan seseorang pejabat Hindia Belanda yang disebut “ TUAN

<sup>1</sup> Kecamatan Luwu Dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari linktr.ee/Simbole\_organisasiuwu. Pada tanggal 19 April 2022

PETORO KECIL” dengan wilayah kekuasaan yang disebut “DISTRIK” dari wilayah kekuasaan Keadatuan Luwu bagian Selatan.

DE FACTO menjadi wilayah OPU SANGGARIA Bajo, dimana didalamnya terdapat Belopa dan Pelabuhan Ulo-Ulo, beserta daerah-daerah lainnya di wilayah Keadatuan Luwu bagian Selatan. Oleh karena kepentingan penjajah pemerintah Hindia Belanda, maka Belopa tetap diberi posisi penting, baik karena letak geografis, maupun karena didukung oleh pelabuhan Ulo-ulo, yang dapat memperlancar perdagangan rakyat antara pulau.

Pentingnya Belopa dalam pandangan pemerintah Hindia Belanda sehingga TUAN PETORO KECIL yang berkedudukan di Bajo, sangat mendukung Belopa sebagai daerah agraris dan sentra perdagangan hasil bumi di bagian selatan. Tetapi, pada sisi lainnya ruang gerak masyarakat itu di batasi kebebasannya, dan inilah yang menjadi salah satu pemicu munculnya gerak nasionalisme dari seluruh lapisan masyarakat, termasuk “SRIKANDI LUWU DARI BELOPA” yaitu “OPU DG RISAJU” masa pendudukan Jepang.

Tahun 1942 Jepang berhasil menghalau pemerintah Hindia Belanda, namun sistem pemerintahan hampir sama dengan system pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah Hindia Belanda, tetapi rakyat akan lebih legah, karena diberi kebebasan berusaha, bercocok tanam dan nelayan.

Keadaan diatas memberikan suasana baru bagi masyarakat yang mendiami Bajo-Belopa dan sekitarnya, sehingga hasil-hasil bumi masyarakat Belopa dan sekitarnya yang dikenal dengan nama TANA

MANAI lebih meningkat , dan inilah yang member motivasi sehingga Belopa dan sekitarnya, diberi julukan “PABBARASANNA TANA LUWU” (LUMBUNG PANGAN TANA LUWU).

c. Masa kemerdekaan dan pergolakan DI-TII

Pasca pengakuan kedaulatan RI oleh Belanda pada Tanggal 29 Desember 1949 Kab. Luwu pada umumnya dan Tana Manai pada khususnya, dilanda gangguan keamanan dengan pergolakan DI/TII. Pada masa tersebut meskipun Belopa berada dalam wilayah distrik Bajo dari Onder Afdeling Palopo, tetapi secara De Facto kegiatan pemerintahan dan upaya pemulihan keamanan tetap berpusat di Belopa, sampai berakhirnya pergolakan DI-TII sekitar tahun 1962.<sup>2</sup>

Masa pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dengan berlakunya UU. Darurat No.3 Tahun 1957 tentang penghapusan sistem pemerintahan SWAPRAJA dan terpisahnya Tana Toraja dari Kabupaten Luwu, maka praktis sistem pemerintahan SWAPRAJA menjadi hapus, disertai berakhirnya pula pemerintahan sistem kerajaan Luwu. Datu Luwu Andi DJemma langsung menjadi Bupati / Datu Luwu kala itu. Dengan berlakunya UU. 29 Tahun 1959 tentang terbentuknya daerah Tingkat II di Sulawesi sistem pemerintahan SWATANTRA dihapus.

Wilayah Kabupaten DATI II LUWU Pada waktu itu dibentuk 16 Kecamatan dan salah satu di antaranya adalah Kecamatan Bajo dengan

---

<sup>2</sup> Kecamatan Luwu dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari [linktr.ee/Simbole\\_organisasiLuwu](http://linktr.ee/Simbole_organisasiLuwu). Pada Tanggal 19 April 2022

ibukotanya Belopa, sesuai keputusan Gubernur Kepala Daerah Tk I Sulawesi Selatan Tenggara Nomor : 2067 A Tahun 1961 Tanggal 19 Desember 1961 oleh karena Belopa mengalami perkembangan pesat di berbagai bidang, maka Belopa ditingkatkan statusnya menjadi kecamatan pada tahun 1983, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1983, pada perkembangan berikutnya di bentuk pembantu Bupati wilayah III yang berkedudukan di Belopa pada Tahun 1993.

Konsekwensi logis lahirnya UU. Nomor : 12 Tahun 1999, sebagai tandapelaksanaan otonomi daerah, mekarlah Kab. Luwu Utara dengan ibikota Masamba berdasarkan UU Nomor : 13 Tahun 1999. Bahkan sesudah itu kota Palopo sebagai ibikota Kab.Luwu ditingkatkan statusnya menjadi kota otonom, dengan lahirnya UU Nomor : 11 Tahun 2002. Pada waktu itu kota Palopo berfungsi ganda disamping sebagai ibikota induk (Kab. Luwu) juga sebagai ibikota otonom Palopo hasil pemekaran . Dengan berpedoman peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka diupayakan pemindahan ibu kota Kab. Luwu dari Palopo ke Belopa dengan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

Tahap Pertama pemerintahan Kabupaeten Luwu melakukan penjaringan aspirasi dari berbagai elemen masyarakat Kabupaten Luwu, pada umumnya pemerintah menghendaki ibu kota Kabupaten Luwu di tempatkan di kota Belopa, mengingat letak geografis, aksesibilitas dan faktor pendukung lainnya yang di nilai sangat strategis.

Penguatan dan respon pemerintahan daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Luwu atas aspirasi masyarakat tersebut,

sehingga pelantikan Bupati dan Wakil Bupati periode 2004 – 2009 pada tanggal 13 Februari 2004 ditempatkan dikota Belopa. Dengan demikian Drs, H. Basmin Mattayang, M.Pd dan Ir. Bahrum Daido merupakan Bupati Luwu dan Wakil Bupati Luwu yang pertama dilantik di kota Belopa.<sup>3</sup>

Tahap Kedua, Pemda Kabupaten Luwu meminta persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Luwu atas usul pemindahan ibukota Kab.Luwu dari Kota Palopo ke Belopa sesuai surat Bupati Luwu Nomor : 180 / 46/HUK/2004 Tanggal 1 April 2004, DPRD Kab. Luwu menindak lanjuti dengan keluarnya surat keputusan DPRD Kab. Luwu, Kabupaten Luwu Nomor : 18 Tahun 2004 Tanggal 15 April 2004. Pada tahap kedua ini pula, kembali pemerintah daerah dan DPRD menunjukkan keseriusannya dengan peresmian pengangkatan anggota DPRD Kab; Luwu masa jabatan 2004-2009 di kota Belopa pada Tanggal 28 Oktober 2004.

Tahap Ketiga mengusulkan ke Gubernur Sulawesi Selatan mengenai Belopa sebagai ibukota Kabupaten Luwu sesuai surat Bupati Luwu Nomor : 135 / 81/ HUK/ 2004 Tanggal 15 Mei 2004, selanjutnya Gubernur Sulawesi Selatan melanjutkan usulan tersebut ke Menteri Dalam Negeri melalui suratnya Nomor : 135 / 2317 / Otonomi Daerah Tanggal 9 Juni 2004 yang di susul Surat Gubernur Sul-Sel yang kedua dengan Nomor : 135 / 3902 / Otonomi Daerah Tanggal 14 September 2004, dan

---

<sup>3</sup> Kecamatan Luwu dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari linktr.ee/Simbole\_organisasiluwu. Pada Tanggal 20 April 2022

juga Surat Bupati Luwu ke Menteri Dalam Negeri dengan Nomor : 135 / 83 /HUK / 2004 Tanggal 17 Mei 2004.

Tahap Keempat adalah melakukan kajian akademik sesuai petunjuk Menteri Dalam Negeri melalui surat beliau Nomor : 134 / 1279 / Otonomi Daerah Tanggal 19 Oktober 2004 dan dengan keputusan Bupati Nomor : 302 / XI / 2004 Tanggal 23 Desember 2004, dibentuklah Tim pengkajian pemindahan ibukota Kabupaten Luwu dari kota Palopo ke kota Belopa, hasilnya dikirim ke Menteri dalam Negeri untuk menjadi dasar melakukan observasi yang dilakukan pada bulan Mei Tahun 2005.

Tahap Kelima adalah penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan pemerintah pada bulan Juni sampai Oktober 2005, yang pembahasannya melibatkan instansi antar Departemen, melalui beberapa kali tahapan pembahasan sampai rancangan peraturan pemerintah tersebut menjadi final dan siap dikirim ke-Presiden Republik Indonesia.

Tahap Keenam adalah penyampaian rancangan peraturan pemerintah oleh Menteri Dalam Negeri ke Presiden Republik Indonesia melalui Menteri Sekretaris Negara. Pada Tanggal 30 Desember 2005 Peraturan Pemerintah tentang pemindahan ibukota Kabupaten Luwu dari kota Palopo ke kota Belopa, Kabupaten Luwu, di tanda tangani oleh Presiden Republik Indonesia dengan Nomor : 80 Tahun 2005 akhirnya pada tanggal 13 Februari 2006 kota Belopa di resmikan jadi ibu kota Kab. Luwu oleh Gubernur Sulawesi Selatan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Kecamatan Luwu dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari [linktr.ee/Simbole\\_organisasiluwu](http://linktr.ee/Simbole_organisasiluwu). Pada tanggal 20 April 2022

## 2. Visi Dan Misi

### a. Visi

Berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah. Dalam konteks RPJMD, visi pembangunan daerah adalah visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang disampaikan pada waktu Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada). Karena itu, visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Luwu Tahun 2019-2024 merupakan penjabaran dari visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Visi RPJMD menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun. Visi yang hendak dicapai Kabupaten Luwu dalam periode Tahun 2019–2024 adalah: “Kabupaten Luwu yang Maju, Sejahtera dan Mandiri dalam Nuansa Religi”. Rumusan Visi Kabupaten Luwu 2019-2024 tersebut di atas, mengandung 4 (empat) frasa yang penting untuk diberikan penjabaran makna atau terdapat 4 (empat) pilar pokok yang penting untuk diberikan penjelasan, yaitu :

**Maju:** Kondisi masyarakat yang menikmati standar hidup yang relatif tinggi, yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi, ekonomi yang merata, sumber daya manusia yang berkualitas (adaptif dan kompetitif), derajat kesehatan yang membaik, dan terpenuhinya hak pendidikan dasar,

---

tercapainya tujuan pembangunan fisik dan non fisik, serta birokrasi yang profesional, inovatif, dan responsif.

Sejahtera : Kondisi dimana masyarakat Kabupaten Luwu memiliki tata kehidupan dan penghidupan, mampu memenuhi kebutuhan dasar secara berkelanjutan (material maupun spiritual), yang dilingkupi dengan suasana kehidupan yang religius, aman dan tentram.

Mandiri : Mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara berkelanjutan.

Religi: Kehidupan masyarakat Kabupaten Luwu yang mengamalkan nilai-nilai agama dan budaya, yang tercermin dalam tatanan kehidupan masyarakat yang aman, tenteram dan nyaman.<sup>5</sup>

b. MISI:

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi yang dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Dalam suatu dokumen perencanaan, rumusan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi melalui rumusan strategi dan arah kebijakan.

Memperhatikan visi serta perubahan paradigma pembangunan daerah dan kondisi yang akan dicapai pada masa yang akan datang, maka

---

<sup>5</sup> Kecamatan Luwu Dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari [linktr.ee/Simbol\\_organisasiluwu](http://linktr.ee/Simbol_organisasiluwu). Pada tanggal 22 April 2022

dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Luwu Tahun 2019-2024, misi pembangunan daerah Kabupaten Luwu beserta penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan Pemerintahan Yang Profesional, Berwibawa, Amanah, Transparan, dan Akuntabel.
- 2) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan Dan Kesehatan Yang Terjangkau Bagi Semua Lapisan Masyarakat.
- 3) Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkualitas dan Berkelanjutan.
- 4) Pengembangan Ekonomi Kerakyatan Melalui Pengembangan Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Perluasan Lapangan Kerja.
- 5) Mewujudkan Ketahanan Pangan Dan Perekonomian Daerah Yang Tangguh Berbasis Agribisnis.
- 6) Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama Dalam Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Luwu Yang Religius.
- 7) Optimaslisasi Otonomi Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
- 8) Menciptakan Iklim Investasi dan Usaha Yang Kondusif Berwawasan Lingkungan.
- 9) Penegakan Supremasi Hukum, Hak Asasi Manusia, Untuk Mendorong Partispasi Publik.
- 10) Mewujudkan Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Lingkungan Serta Penanggulangan Bencana.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Kecamatan Luwu Dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari [linktr.ee/Simbole\\_organisasiluwu](http://linktr.ee/Simbole_organisasiluwu). Pada tanggal 22 April 2022

### 3. Lambang Daerah



### 4. Letak Geografis

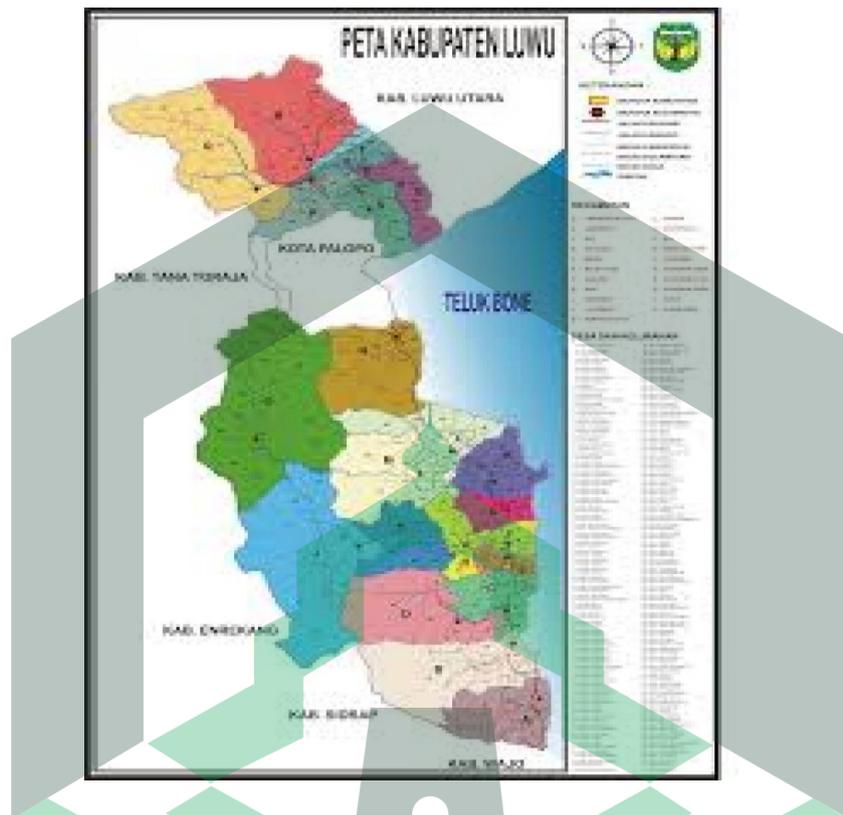
Luas wilayah administrasi Kabupaten Luwu kurang lebih 3.000,25 km<sup>2</sup> dan terdiri dari 22 kecamatan pada tahun 2017 yang dibagi menjadi 227 desa/kelurahan. Kecamatan Latimojong adalah kecamatan terluas di Kabupaten Luwu, luas Kecamatan Latimojong tercatat sekitar 467,75 km<sup>2</sup> atau sekitar 15,59 persen dari luas Kabupaten Luwu, menyusul kemudian Kecamatan Walenrang Utara dan Walenrang Barat dengan luas masing-masing sekitar 259,77 km<sup>2</sup> dan 247,13 km<sup>2</sup> atau 8,66 persen dan 8,24 persen. Sedangkan kecamatan yang memiliki luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Belopa

Utara dengan luas kurang lebih 34,73 km<sup>2</sup> atau hanya sekitar 1,16 persen. Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Luwu dibatasi oleh

---

Kabupaten Luwu Utara dan Kota Palopo di sebelah utara, Teluk Bone di sebelah timur, Kota Palopo dan Kabupaten Wajo di sebelah selatan, dan Kabupaten Tana Toraja dan Kabupaten Enrekang di sebelah barat.

## 5. Peta Kabupaten Luwu



## B. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Data lapangan dalam penelitian ini merupakan data dan faktayang peneliti dapatkan dari lapangan yang disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan pembahasan yang didasarkan pada temuan lapangan dan juga sumber lainnya, maka peneliti akan menjelaskan data yang sudah peneliti dapatkan berdasarkan pada rumusan masalah yang telah tercantum pada bab II.

Peneliti akan menerangkan dan menjelaskan dua hal tentang faktor penghambat implementasi hak cuti melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003

dan implementasi pemberian cuti melahirkan di Kantor Daerah Luwu berdasarkan Undang-Undang dan siyarah Dusturiya.<sup>7</sup> Implementasi pengupahan cuti melahirkan disebutkan dan dijelaskan tentang upaya yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dalam mensosialisasikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pertama melakukan kegiatan Bimbingan teknis (BIMTEK) dan yang kedua Pembinaan serta yang ketiga konsultasi didalamnya juga membahas tindakan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam perlindungan hak pekerja wanita dan membicarakan sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar.<sup>8</sup> Faktor penghambat implementasi UU No. 13 Tahun 2003 di jelaskan tentang faktor kaidah hukum, faktor masyarakat, faktor sarana, dan faktor struktur.

Sedangkan dalam tinjauan Fikih Siyarah dijelaskan tentang asas keadilan, kelayakan, kebijakan, asas pemerataan, asas *'adam al-garar, asas al birr wa at-taqwa*, asas musyarakah. Dan disebutkan juga dalil-dalil tentang tingkat upah minimum, pemberian gaji yang disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan dalil tentang perintah agar tidak menganiaya dan merugikan orang lain serta perintah untuk memberikan hak yang diantaranya hak keselamatan hidup kemudian dijelaskan juga tentang tugas dan wewenang Siyarah Dusturiyah

### **1. Implementasi Cuti Melahirkan di kantor daerah kabupaten Luwu**

Implementasi berasal dari kata *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Arti implementasi ialah kegiatan yang dilakukan melalui

<sup>7</sup>Adityarani. *"Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerepan Hukum Has Asasi Manusia"*, (Jurnal Fundamental Justice1, no.1. 2015), h. 86

<sup>8</sup>Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), H.99

perencanaan dan mengacu pada aturan tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Sedangkan dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi juga Berarti penerapan atau pelaksanaan.<sup>9</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, Keterkaitakan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, yang mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Mensosialisasikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh Dinas ketenagakerjaan melakukan hal sebagai berikut :

a. Mengadakan Bimtek (Bimbingan Teknis)

Kegiatan ini adalah sosialisasi atau penyuluhan yang bertujuan memberikan pemahaman bagi pengusaha dan pekerja tentang Undang-Undang No 13 Tahun 2003 agar terwujudnya upaya perlindungan bagi pekerja/buruh, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha ditingkat diperusahaan. Yang menjadi peserta dalam kegiatan ini adalah pengusaha dan pekerja serikat/ buruh yang terdiri dari sektor industri, perdagangan besar maupun kecil, yang berada diwilayah Kantor Daerah, yang berjumlah kurang lebih 200

---

<sup>9</sup> W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia ( Jakarta: Balai Pustaka, 1975), h.16

orang.<sup>10</sup> Biasanya acara berlangsung dua hari dalam acara ini membahas menjalin cara hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan industrial yang harmonis untuk menjaga iklim investasi di Kantor Daerah.

Harapan kegiatan bimbingan teknis bisa bermanfaat untuk seluruh peserta bimbingan teknis untuk menjalankan aktifitas. Serta mendapat pengetahuan dan wawasan tentang hubungan antara pimpinan dan karyawan dengan organisasi/instansi terkait yang berinteraksi antara karyawan dan pimpinan serta pemerintah yang diwakili oleh Dinas Tenaga kerja agar dapat menghasilkan produksi yang maksimal, aman dan berkesinambungan dan dapat dinikmati masyarakat pengguna.

#### b. Pembinaan

Penjagaan keharmonisan dalam hubungan industrial, dinas ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan. Pembinaan ini dibawakan oleh Mediator Hubungan Industrial yang dilakukan di perusahaan. Pembinaan ini berisi mengenai edukasi terhadap perusahaan tentang hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, kesejahteraan pekerja, LKS Bipartit (Lembaga Kerja Sama Bipartit) dan koperasi karyawan.<sup>11</sup>

Kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh pihak hubungan industrial dan Jamsostek yakni pembinaan syarat kerja dan kelembagaan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan khususnya mengenai syarat kerja dan kelembagaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

<sup>10</sup>Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), H.85

<sup>11</sup> Syahri Arma Yanthi, *Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan DI Kecamatan Medan*, Kpripsi ( Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019).

2003 tentang tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit. Kemudian tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan kantor serta pembuatan pendaftaran perjanjian kerja sama.

c. Konsultasi

Komunikasih ini dilakukan di Kantor atau pun *via handphone* yang dilakukan pimpinan dan karyawan kepada pihak Mediator hubungan industrial pada jam kerja mengenai informasi yang mereka butuhkan seputar hubungan ketenagakerjaan. Agar terciptanya hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dikantor selain melakukan tiga hal diatas perlu juga dibentuknya lembaga kerja sama LKS Bipartit. Lembaga Kerja Sama Bipartit ini bertujuan untuk mempererat hubungan silaturahmi dan keakraban antara pimpinan dengan karyawan. Kemudian meningkatkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta melahirkan inspirasi untuk inovasi lalu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah terjadi dan berkembang nya masalah dalam hubungan industrial.<sup>12</sup>

Berdasarkan Pasal 106 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan: setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Maka dibentuklah LKS Bipartit atau singkatan dari lembaga kerja sama Bipartit yang mana dapat diartikan sebagai Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

---

<sup>12</sup> Syahri Arma Yanthi, *Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan DI Kecamatan Medan*, Kpripsi ( Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019).

Lembaga kerja sama Bipartit ini bertugas untuk melakukan pertemuan secara periodik. Kemudian juga untuk mengkomunikasikan kebijakan kantor dan aspirasi karyawan dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di kantor dan terakhir untuk menyampaikan saran pertimbangan dan pendapat kepada pimpinan, karyawan dan atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan kantor.

Pihak kantor mengatakan, bahwa cara penyampaian pihak dinas ketenagakerjaan sudah baik namun kegiatan tersebut sedikit kurang kondusif karena kegiatan hanya dihadiri oleh pihak perwakilan dari kantor dan belum tentu perwakilannya itu akan menyampaikan kepada karyawan yang lain. Seringnya pihak dinas akan datang ke kantor hanya karena ada pihak yang melaporkan kejadian yang sedikit menyimpang. Baru disitulah pihak mereka akan memeriksa dan memberi arahan kepada pimpinan dan karyawan sesuai dengan aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sosialisasi itu jugak diadakan tidak secara berskala. Namun dengan adanya lembaga kerja sama Bipartit ini menjadi tempat diskusi untuk menemukan solusi bagi pimpinan dan karyawan.<sup>13</sup>

Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berjalan secara optimal namun fakta di lapangan mengatakan bahwa implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan secara optimal khususnya terkait masalah pengajuan cuti haid, hamil,

---

<sup>13</sup>Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paragraf 4 waktu kerja, diakses pada tanggal 16 April 2022 pukul 20.34

melahirkan dan keguguran karena masih banyaknya pelanggaran dan penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan UU.

Pelanggaran terbukti dari keluhan Stafperempuan karena tidak banyak dari Staf yang mengetahui tentang adanya peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan dalam memperoleh cuti haid, hamil, keguguran dan menyusui.UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia.

Tenagakerja Undang-Undang merupakan perlindungan hak pekerja yang dijamin oleh negara melalui pemerintah dan merupakan pelindung dari kantor yang sering memperlakukan tenaga kerja/karyawan dengan semena-mena.Dari pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi karyawan perempuan yang dilakukan pihak kantor terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak reproduksi pekerja perempuan.<sup>14</sup>Perbedaan tersebut yaitu: Pelaksanaan pemenuhan cuti melahirkan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahunya kepada manajemen perusahaan, maka ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya.

Pasal 81 Ayat (1): Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa hamil merasakansakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada bulan pertama dan kedua pada waktu hamil.Pasal 81 Ayat (2) : pelaksanaanketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1)diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.Tetapi dalam

---

<sup>14</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paragraf 4 waktu kerja, diakses pada tanggal 16 April 2022 pukul 14.55

pelaksanaannya beberapa kantor yang ada di kabupaten Luwu menurut pihak HRD dari setiap Kantor sudah menyatakan bahwa cuti melahirkan sudah diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan yang diberikan oleh pimpinan.<sup>15</sup>

Menurut Ibu Hilma, S.AS selaku Staf di Kantor Daerah Luwu mengatakan seperti ini :

“Hak cuti melahirkan sudah diberikan sesuai dengan aturan yang ada, namun pihak kantor hanya memberikan cuti selama 40 hari pada saat melahirkan, dan tentang berapa lama cuti melahirkan yang diberikan tidak diketahui oleh beberapa staf. Namun pada saat cuti gaji tetap di bayarkan”.<sup>16</sup>

Pernyataan Ibu Hilma, S.AS kontradiksi dengan keterangan yang diberikan oleh 3 sampel karyawan yang menerangkan bahwa cuti melahirkan yang diberikan selama 3 bulan atau 90 hari, hal ini juga diperkuat dengan pernyataan ibu Mirdayanti Amir selaku Staf menyatakan:

“Memang banyak para pegawai yang tidak mengetahui tentang aturan cuti melahirkan tetapi masa cuti yang diberikan oleh kantor adalah 3 bulan, dan selama cuti gaji tetap dibayarkan karena sudah mendapatkan izin untuk cuti melahirkan, selain cuti melahirkan kita juga mendapatkan cuti tahunan”.<sup>17</sup>

Pernyataan Ibu Desi Ratnasari selaku Staf di Kantor Daerah Luwu menyatakan:

“Dalam pengimplementasian cuti melahirkan tidak banyak pegawai yang tahu tentang aturan Undang-Undang N0.13 Tahun 2003, namun pemberian cuti melahirkan tetap diberikan selama 3 Bulan ( 90 hari) dan gaji tetap dibayarkan sesuai dengan aturan karena sudah mendapat izin dari pimpinan pada saat pengambilan cuti melahirkan”.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paragraf 4 waktu kerja, diakses pada tanggal 16 April 2022 pukul 08.15

<sup>16</sup> Hilma. S.AS, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa, 16 April 2022

<sup>17</sup> Mirdayanti Amir, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa, 15 April 2022

<sup>18</sup> Desi Ratnasari, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa 16 April 2022

Pernyataan dari Ibu Sridawati selaku Staf di Kantor Daerah Luwu menyatakan bahwa:

“Pemberian cuti melahirkan yaitu selama 3 Bulan, dalam pengimplementasian sistemnya gaji tetap diterima itupun diluar dari tansil gaji. Adapun syarat pengambilan cuti yaitu mengambil surat cuti dan diberikan kepada pimpinan untuk ditandatangani dan pada saat cuti gaji tetap dibayarkan”.<sup>19</sup>

Pelaksanaan pemenuhan hak khusus bagi karyawan yang hamil perlindungan hukum terhadap karyawan yang sedang hamil telah diakomodir sejak Tahun 2000 oleh PBB yang terdapat dalam konvensi tentang perlindungan wanita hamil Pasal 3 (Konvensi Nomor 183) : -1. Wanita untuk siapa konvensi berlaku, setelah menunjukkan keterangan medis yang menyatakan perkiraan tanggal melahirkannya, berhak untuk mendapat cuti hamil.

Pelaksanaan di Kantor Daerah Luwu yang ada di Kabupaten Luwu pihak managerial menyatakan sudah mengakomodir dengan memberikan seragam khusus bagi karyawan yang hamil, istirahat lebih awal atau pemulangan lebih awal. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 82 (1) : pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) Bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu setengah (1,5) Bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>20</sup>

Pasal 3 UU NO. 7 Tahun 1984 lebih jauh lagi melindungi pekerja perempuan yang hamil dengan mensyaratkan memberikan cuti hamil pada saat umur kehamilan mencapai 6 Bulan demi kesehatan kehamilan, tetapi dalam

---

<sup>19</sup> Sridawati, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa 15 April 2022

<sup>20</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paragraf 4 waktu kerja, diakses padatangal 16 April 2022 pukul 08.15

pelaksanaannya pihak perusahaan malah memecat karyawan yang kedapatan hamil tua ( 5 Bulan keatas kehamilan).

Pemberian perlakuan khusus terhadap karyawan perempuan yang hamil juga harus ditunjang dengan fasilitas jamsostek yang memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan, tetapi dalam implementasinya berdasarkan 9 sampel karyawan yang diwawancarai tidak satupun yang mempunyai kepersetaan jamsostek.<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rahmawati selaku Staf di Kantor Daerah Luwu, maka diperoleh data-data sebagai berikut.

“Pelaksanaan pembayaran gaji tetap dibayarkan pada saat pengambilan cuti melahirkan berdasarkan prosedur yang berlaku, pengambilan cuti diberikan dengan membuat surat pengajuan cuti dan diberikan kepada pimpinan kantor untuk ditandatangani dengan melengkapi persyaratan yang ditentukan dan disetujui oleh pimpinan. Maka dengan itu gaji akan tetap diberikan secara penuh kepada karyawan”.<sup>22</sup>

Pekerja wanita tidak diizinkan cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum melahirkan tetapi diberikan izin cuti melahirkan selama 3 bulan padahal cuti hamil diberikan untuk menjaga agar wanita hamil tidak membahayakan diri dan kandungannya selama bekerja. Ada juga sebagian pengusaha yang mengizinkan pekerja wanita cuti hamil dan melahirkan akan tetapi tidak membayar gaji selama tidak bekerja bahkan banyak informasi, bahwa Kantor melakukan pemutusan hubungan kerja PHK kepada pekerja wanita yang hamil ataupun melahirkan.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Kristi Poerwandari, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan*, (Bandung: Surya Pena Gemilang, 2000), h.34

<sup>22</sup> Rahmawati, *Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara*, Belopa 16 April 2022

<sup>23</sup> Kristi Poerwandari, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan*, (Bandung: Surya Pena Gemilang, 2000), h.34

Pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan tidak diberikan cuti dengan alasan menggugurkan dengan sengaja. Apabila pekerja tersebut tidak masuk kerja maka dianggap menjalani cuti tahunan. Pekerja wanita tidak diberi kesempatan untuk menyusui. Adapun diberikan kesempatan tetapi tidak diberikan tempat yang layak untuk menyusui.

Fakta diperkuat dari pernyataan susi (Staf) gaji akan dipotong jika mengajukan cuti padahal dalam pasal 84 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b, c, dan d Pasal 80 dan Pasal 82 (cuti keguguran) berhak mendapat upah penuh.

Perlindungan Hukum Dinas ketenagakerjaan selaku instansi yang memiliki kewajiban, wewenang dan tugas diperbolehkan menindak para pengusaha atau kantor yang melanggar, dilakukannya pengawasan dan pembinaan secara rutin setiap 1-3 Bulan kepada kantor maka dapat dilihat kantor mana yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan yang tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.<sup>24</sup>

Informasi yang diperoleh melalui laporan dan aduan langsung dari karyawan yang merasa dan mengalami pelanggaran terhadap hak-haknya. Setelah menerima laporan dan aduan dari karyawan maka Disnaker bidang pengawasan melakukan kroscek ke lapangan atau perusahaan terkait untuk memperoleh keterangan dan kebenaran untuk dilakukan pembinaan pengawasan yang dilakukan terhadap perusahaan dan hal apa saja yang ditemui di perusahaan yang tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam UU dan termasuk dalam pelanggaran.

---

<sup>24</sup> Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h.99

Bidang pengawasan memberikan teguran atau nasehat teknis (pembinaan), jika setelah diberikan nasehat teknis (pembinaan) tidak memberikan perubahan ke arah positif maka bidang pengawasan membuat nota pemeriksaan terhadap pelanggaran perusahaan tersebut, nota pemeriksaan berlaku selama 14 hari di waktu itulah perusahaan berkewajiban untuk memenuhi hak-hak dari pekerja yang telah dilanggar.<sup>25</sup>

Selama 14 hari setelah nota pemeriksaan diberikan kepada perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan tersebut tetap tidak memenuhi kewajibannya dalam memenuhi hak dari para pekerja wanita maka Dinas Tenaga Kerja bidang pengawasan akan membuat nota peringatan untuk kantor yang bersangkutan dalam jangka waktu 7 hari diberikan kepada kantor tersebut dalam waktu tersebut perusahaan tetap dianjurkan untuk memenuhi hak-hak dari pekerja wanita yang telah dilanggar.

Proses belum juga membuat kantor yang bersangkutan memenuhi hak dari karyawan wanita yang dilanggar maka Dinas Tenaga Kerja bidang pengawasan akan melakukan proses BAP yang dilakukan oleh pegawai Negri Sipil (PNS) di bidang pengawasan yang memiliki kedudukan sebagai pengawas spesialis dan dilaporkan kepada pihak kepolisian agar diproses lebih lanjut, jika semua sudah lengkap bukti dan berkasberkas pelengkap maka pelanggaran oleh kantor tersebut akan dilimpahkan ke kejaksaan untuk di sidangkan.

Persidangan pihak yang bersangkutan dalam pelanggaran antara perusahaan/kantor dan karyawan serta pihak pemerintah pun diharapkan hadir dalam persidangan, jika kasus itu sudah masuk atau dilimpahkan ke kejaksaan dan

---

<sup>25</sup> Achamd Ali, *Teori Hukum dan Teori Peradilan*, ( Jakarta: Kencana PrenadaMedia, 2012), h. 49

pengadilan maka proses hukum akan terus berjalan dan tidak bisa dibatalkan hingga pembuktian dan penjatuhan pidana.<sup>26</sup>

Jika hanya sampai BAP dan pemanggilan saksi dan tersangka dalam proses itu bisa dibatalkan tuntutan dengan syarat perusahaan atau kantor telah memenuhi hak dan kewajibannya kepada karyawan wanita yang dilanggar, proses yang dilakukan dalam aturan perdata pun sama prosesnya dalam persidangan maka terjadilah proses penggugatan antara pekerja kepada pihak kantor yang bersangkutan, dalam setiap tahapan proses yang dilakukan oleh bidang pengawasan.

Melakukan perlindungan hukum terhadap karyawan wanita yang haknya dilanggar jika kantor bersedia membayar atau memenuhi hak dari karyawan wanita maka proses hukum yang berjalan tersebut bias dihentikan atau disudahi karena kantor dianggap sudah memenuhi hak dari karyawan wanita dan tidak ada yang merasa dirugikan dan melanggar Undang-Undang yang berlaku kecuali sudah dilimpahkan kekejaksaan dan pengadilan sudah tidak bisa dibatalkan dan proses hukum tetap berlanjut.

Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan dalam Pasal 27 Ayat (2) ;Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D (perubahan) Ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak hubungan

---

<sup>26</sup> Achamd Ali, *Teori Hukum dan Teori Peradilan*, ( Jakarta: Kencana PrenadaMedia, 2012), h. 50

kerja.<sup>27</sup> Sanksi hukum yang diberikan pada perusahaan yang melanggar, sanksi yang diberikan menyangkut penyimpangan terhadap pemberian hak-hak pekerja wanita dalam bekerja dan memperoleh upah penuh saat melahirkan cuti fungsi reproduksi.

Sanksi hukum yang diberikan kepada pengusaha/kantor atas pelanggaran terhadap ketentuan diatas adalah : Pengusaha yang tidak memberikan istirahat selama 1,5 sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan karena sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) Tahun dan paling lama 4 (empat) Tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000.00, (empat ratus juta).<sup>28</sup>

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 s.d 07.00 tetapi tidak memenuhi kewajibannya karena sanksi pidananya kurungan paling singkat 1 (satu) Bulan dan paling lama 12 (dua belas) Bulan dan/atau denda paling banyak Rp.100.000.000.00 (seratus juta rupiah).

## **2. Faktor yang menghambat dalam implementasi cuti melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 di Kantor Daerah Luwu**

Faktor penghambat implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu akan menjelaskan tentang faktor penghambat dari segi kaidah hukum, masyarakat, sarana dan struktur. Implementasi ataupun penerapan suatu kebijakan yang tepat mencakup hubungan yang saling mendukung antar faktor satu dengan faktor yang lainnya.

<sup>27</sup> Undang-Undang Dasar 1945, diakses pada 20 April 2022 pukul 10.25

<sup>28</sup> Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h.100

Soerjono Soekanto menyebut empat hal yang berpengaruh dalam penegakan hukum. Yakni faktor kaidah hukum, faktor sarana, faktor struktur dan faktor masyarakat.<sup>29</sup> Tidak maksimalnya pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi pada karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan swasta di Kabupaten Luwu karena adanya faktor-faktor penghambat. Faktor penghambat tersebut adalah :

a. Faktor Kaidah Hukum

Aturan hukum atau perundang-undangan dianggap tidak efektif berlakunya, jika sebagian besar warga masyarakat menaatinya, Jika ketaatan masyarakat sebagian besar warga masyarakat hanya ketaatan yang bersifat "*identification*", dengan kata lain, walaupun sebagian besar masyarakat yang terlihat menaati aturan hukum atau Perundang-undangan, namun ukuran atau kualitas efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan itu masih dapat dipertanyakan.<sup>30</sup>

Menurut konsep dari H.C Kelman ketaatan dapat dibedakan kualitasnya dalam tiga jenis. Ketaatan yang bersifat "*Compliance*" yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, karena hanya ia takut terkena sanksi. Kelemahan ketaatan jenis ini, karena ia membutuhkan pengawasan yang terus-menerus, Ketaatan yang Bersifat "*identification*", yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena takut hubungan baiknya dengan pihak lain menjadi rusak, Ketaatan yang bersifat "*internalization*", yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena

---

<sup>29</sup> Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), H.99

<sup>30</sup> Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: CV Rajali, 1983), h.5

benar-benar merasa, bahwa aturan itu sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya.

Hubungan dan ketaatan terhadap peraturan ketenagakerjaan khususnya hak cuti reproduksi maka ketidakefektifan berlakunya hukum karena pihak tidak takut terhadap sanksi tidak memenuhi ketaatan (*compliance*) dan juga menganggap peraturan (*substansi*) tentang hak cuti reproduksi tidak sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya (*internalization*) sebagai contoh yaitu pernyataan jika hak cuti haid tidak diperlukan karena sudah ada obat yang bisa mengurangi rasa sakit akibat haid pada hari pertama dan kedua.<sup>31</sup>

Kesalahan pada dasarnya bersumber dari kesalahan penyampaian pelaksana kebijakan. Berdasarkan permasalahan terdapat tiga hambatan dalam penyampaian komunikasi menurut Winarno, yaitu: Adanya pertentangan pendapat antara para pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan. Pertentangan ini menimbulkan distorsi terhadap komunikasi kebijakan, Adanya hierarki berlapis-lapis dan mempunyai struktur yang ketat. Penangkapan komunikasi-komunikasi mungkin dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmauan pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan.

Kebijakan membutuhkan kejelasan dalam menyampaikan kebijakan terutama mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Mengimplementasikan kebijakan bertujuan supaya tidak terjadinya kekeliruan atau kesalahan dan juga agar terhindar dari kebingungan dan interpretasi yang

---

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta:CV Rajali, 1983), h.6

salah dalam merealisasi suatu kebijakan karena ketidakjelasan dalam komunikasi dapat mengakibatkan ketidaksamaan arti dan tujuan awal dari kebijakan yang sudah dibuat.<sup>32</sup>

Implementasi akan diperoleh secara maksimal dan efektif apabila keputusan dan perintah dilakukan secara konsisten, konsisten dalam kebijakan dan keputusan terkait Undang-undang dan kebijakan sangat perlu diperjelas secara benar karena apabila demikian maka diperlukan sosialisasi rutin terhadap perusahaan dan pekerja khususnya tenaga perempuan. Pelaksanaan kebijakan ini memang dilakukan secara terstruktur namun tanggung jawab masih kurang dalam melaksanakan tugas masing-masing pihak.

Dikatakan demikian karena dalam pelaksanaan kebijakan untuk membina dan mengendalikan perusahaan dan pelaku usaha seharusnya para pelaku usahasudah bisa tertib dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan, namun melihat keadaan saat ini yang mana masih ada dari beberapa perusahaanyang tidak mengindahkan aturan ataupun kebijakan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah. Kemudian kerja sama yang dijalin antar lapisan Pemerintah dan masyarakat harus lebih diperdalam agar pengimplementasian kebijakan bisa berjalan dengan efektif untuk mencapai tujuan.

#### b. Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat adalah salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum, jika peraturan sudah baik tetapi warga masyarakat tidak memenuhinya maka peraturan tersebut tidak akan efektif. Penegakan hukum sangat erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak reproduksi. Ketidaksesuaian antara

---

<sup>32</sup> Budi, Winarno, Kebijakan Publik Teori dan Proses. Edisi Revisi (Yogyakarta: Media Pressindo, 200), h.30

pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan diatas dipengaruhi oleh efektivitas penegakan hukum.<sup>33</sup>

Kebanyakan dari karyawan bersifat pragmatis, ini dikuatkan oleh Ibu salma selaku karyawan di kantor daerah luwu yang menjelaskan bahwa:

“kebanyakan dari karyawan bersikap pragmatis, karena mereka beranggapan dari pada sulit mencari pekerjaan jika dipecat maka tidak akan menuntut banyak, termasuk menuntut hak reproduksi karena kebanyakan dari karyawan tidak pernah membaca apa isi dari perjanjian kerja pada awal pertama masuk kerja. Bahkan yang terjadi dilapangan kebanyakan dari karyawan tersebut tidak ada yang tau apa itu perjanjian kerja dan apa itu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu terkadang mereka tidak mengerti apa saja yang menjadi hak mereka. Para karyawan tersebut juga tidak mengetahui adanya hak untuk menstruasi, hak keguguran dan hak menyusui”.<sup>34</sup>

Tingginya target pencapaian yang ditentukan membuat pekerja/karyawan berlomba-lomba dalam kinerja mengejar target tanpa memikirkan hak cuti reproduksi karena takut digeser dengan karyawan yang lain, yang lebih gesit dan lebih bagus kinerjanya di banding dirinya.

#### c. Faktor Sarana

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi yang ditinjau dari faktor sarana. Yang pertama fasilitas dalam pemenuhan hak menyusui belum disediakan seperti sarana tempat pojok laktasi untuk tempat menyusui bagi anak karyawati. Kemudian tidak ada fasilitas dokter kantor atau pengikut sertaan pekerja perempuan tersebut dalam Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yang ditanggung oleh pihak kantor untuk melindungi hak khusus bagi karyawan wanita hamil. Pemeriksaan untuk hak cuti melahirkan yang terakhir pembinaan sebagai

<sup>33</sup>Koemiatmanto Soetoprawiro, Fungsi Hukum Administrasi dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan ( Disertasi, Program Sarjana Universitas Airlangg: Surabaya, 1998), h.19

<sup>34</sup> Salma, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa, 13 April 2020

langkah preventif dalam penanggulangan pelanggaran ketenagakerjaan sangat tergantung pada alokasi dana yang di anggarkan di APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah ) kota belopa.<sup>35</sup>

#### d. Faktor Struktur

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ditinjau dari faktor struktur penegak hukum meliputi: Pertama jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah kantor kabupaten Luwu. Kemudian pengawasan tidak bisa dilakukan dengan uji materil atau melihat bukti secara langsung, melainkan sekedar mempertanyakan apakah pemenuhan hak reproduksi karyawan sudah terpenuhi terlebih lagi pengawasan dilakukan setahun sekali.

Perspektif yang salah dari pengawas tentang prosedur penanganan pelanggaran ketenagakerjaan termasuk hak reproduksi yang mengedepankan cara non represif seperti pemberian nota (surat teguran) kepada kantor yang melanggar ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, nota keberatan tersebut diberikan hingga 3 kali tetapi jika dalam tenggang waktu yang telah disediakan perusahaan tersebut memperbaiki kesalahannya maka tidak akan diteruskan kepenyidikan dan proses pembuatan BAP (Berita Acara Pemeriksaan). Padahal dalam proses tindak pidana ketenagakerjaan harusnya langsung melakukan penyidikan, dalam Pasal 8 KUHP tidak ada proses teguran atau nota keberatan melainkan langsung proses penyidikan dilanjutkan penuntutan.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta:CV Rajali,1983), h.7

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta:CV Rajali,1983), h.7

### 3. Tinjauan Fikih Siyasah Dusturiyah terhadap Implementasi Penerapan Cuti Melahirkan

Perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan tugas kenegaraan yang diatur dalam siyasah dusturiyah tentang tugas dan wewenang lembaga pemerintahan pusat dalam hal ini pemimpin Negara membuat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebuah peraturan yang didalamnya mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Perundang-Undangan disebut juga Fikih Siyasah Dusturiyah merupakan bagian fikih siyasah yang membahas masalah perundang-undangan Negara disamping itu kajian ini juga membahas tentang konsep Negara Hukum dalam Siyasah dan adanya hubungan timbal balik antar pemerintah dan warga Negara serta hak warga Negara yang wajib dilindungi.<sup>37</sup>

Prinsip yang diletakkan dalam hal perumusan Undang-Undang dasar merupakan jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang dimata hukum, tanpa adanya pembeda-bedaan stratifikasi, sosial, kekayaan, pendidikan, dan agamanya sehingga tujuan dibuatnya peraturan Perundang-Undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip dari siyasah akan tercapai.

siyasah dusturiyah dikatakan sebagai bagian dari adanya fikih siyasah yang mana membahas mengenai permasalahan Perundang-Undangan Negara untuk

---

<sup>37</sup>M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam Dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992), h. 174

melihat lebih spesifik lagi lingkup pembahasan tentang prinsip dasar yang ada kaitannya dengan bentuk pemerintahan, kemudian aturan kebijakan yang berkaitan dengan hak rakyat mengenai pembagian kekuasaan dalam bentuk pemerintahan Islam. Khalifah atau kepala negara ataupun disebut juga imam adalah seseorang yang dipilih umat untuk mengurus ataupun mengatur kepentingan umat demi kemaslahatan umat tersebut.<sup>38</sup>

Kebebasan dan juga kemerdekaan Islam mengajarkan adanya kebebasan berfikir, berpendapat mencari ilmu pengetahuan, dan juga adanya kebebasan untuk memiliki harta. Kebijakan pemerintah merupakan suatu cara yang dibuat untuk mengurus dan mengatur kepentingan dan kemaslahatan manusia secara bersama-sama salah satu contohnya adalah gaji cuti melahirkan yang mana harusnya itu adalah menjadi hak bagi karyawan perempuan dan menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk membayar gaji sesuai aturan dan kebijakan.

Pemerintahan dan perpolitikan dalam Islam dikenal dengan Siyasa yang bila dilihat dari pengertiannya adalah setiap langkah ataupun perbuatan yang membawa manusia kepada kemaslahatan dan terhindar dari kerusakan, kemudian Khallaf mendefenisikannya sebagai pengelolaan masalah umum bagi negara Islam yang menjamin terealisasinya kemaslahatan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan syari'at umum.

Siyasah Islam merupakan tujuan utama dari pemerintah dalam memperhatikan dan mengurus persoalan-persoalan duniawi, misalnya menghimpun dana dari sumber yang sah dan menyalurkan kepada yang berhak, mencegah timbulnya kezhaliman atau kerusuhan dan lain sebagainya

---

<sup>38</sup>M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam Dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992), h. 175

pesoalanduniawi tersebut memiliki satu muara yaitu pejabat pemerintah yang membawa masyarakat untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki untuk menuju akhirat nanti.<sup>39</sup>

Sedangkan dalam Islam, pemerintah merupakan pelayan, pelindung, dan juga pengayom bagi masyarakat serta dituntut untuk bersikap baik dan juga lembut dalam hal melayani kebutuhan dan juga aspirasi masyarakatnya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an tentang tanggung jawab pemerintah yaitu dalam Surat An-nisa ayat 58:

كُمُوا أَن النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تَوَدُّوْا أَن يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ  
بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَح

Terjemahnya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.<sup>40</sup>

Sedangkan dalam Fikh Siyash, tugas yang terpenting dari pemerintahan dan aparatnya adalah menjamin keamanan dan juga ketertiban dalam masyarakat secara berkelanjutan bidang keamanan dan juga ketertiban ini dilakukan oleh suatu lembaga Diwan Hisbah jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penataan dan pembinaan juga ketertiban umum belum sepenuhnya terwujud masih perlu banyak perhatian.

Ditinjau dari prinsip muamalat pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam al-Quran dan sunnah Rasul.

<sup>39</sup>M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992). 175

<sup>40</sup> Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemah, Qs An-nisa 58

Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.<sup>41</sup> Muamalat dilakukan atas dasar sukarela tanpa mengandung unsur paksaan pada prinsipnya antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat.

Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah tersebut di ukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil. Sebagaimana Firman Allah SWT tentang prinsip keadilan :

كَسَبَتْ بِمَا نَفْسُ كُلُّهُ وَلِتُجْزَىٰ بِالْحَقِّ وَالْأَرْضَ وَالسَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ  
يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ

terjemahnya: Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (QS. Al-Jasiyah : 22).<sup>42</sup>

Prinsipnya hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat bagi pengusaha dengan adanya karyawan yang bekerja ditempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju bagi karyawan dapat menerima gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawanpun mendapatkan pengalaman kerja muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur pengambilan

<sup>41</sup> Abdullah Abdul Husein At-Tariqi, "Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan". (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004). 95

<sup>42</sup> Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemah, QS, Al-Jasiyah ayat 22

kesempatan dalam kesempatan.<sup>43</sup> Prinsip-prinsip diatas ditambah dengan beberapa asas muamalah yaitu :

a. Asas Pemerataan

Asas pemerataan adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta harus didistribusikan secara merata diantara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing baik kerelaan dalam transaksi.

Muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Penerapan prinsip keadilan dalam muamalah yang bertujuan agar harta tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang saja, tetapi harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin, dengan dasar tujuan ini maka dibuatlah hukum zakat, shadaqah, infaq.<sup>44</sup>

b. Asas *Tabadul al-Manafi'*

Asas *Tabadul al-manafi'* adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat. Fakta yang terjadi dilapangan bertentangan dengan asas ini karena pemberian hak cuti melahirkan yang ada di Kantor Daerah Luwu berbeda-beda pada setiap karyawan.

---

<sup>43</sup> Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positi. Di akses pada tanggal 27 April 2022 pukul 22.00

<sup>44</sup> Muhamad Kholid, "Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-undang Tentang Perbankan Syariah," di akses pada tanggal 27 April 2022

Banya staf yang kurang mengetahui tentang adanya peraturan pembarian hak cuti melahirkan, Tetapi karwayan tidak mempermasalahkan hal tersebut karena antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja ditempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan.<sup>45</sup>

*c. Asas 'adam al-gharar*

Asas 'adam Al-gharar adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidak sukaan. Asas ini adalah prilaku saling merelakan memungkinkan tertutupnya sifat-sifat gharar dalam berbagai bentuk transaksi muamalah. Gharar Merupakan unsur akad yang dilarang oleh syari'at Islam karena al-gharar mengandung arti bahwa pada setiap bentuk muamalah tidak boleh ada unsur gharar karena didalamnya ada tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lain sehingga menyebabkan hilangnya unsur kerelaan dalam melakukan suatu transaksi.<sup>46</sup>

*d. Asas al-birr Wa at-taqwa*

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi apabila suatu transaksi muamalat

<sup>45</sup> Abdullah Abdul Husein At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan Cet, Ke-1* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 97

<sup>46</sup> Siska Lis sulistiani, "Eksistensi Filsafat Hukum Islam Dalam Pengembangan Ekonomi Islam Indonesia". Di akses pada tanggal 28 April 2022 Pukul 10.20

bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam.<sup>47</sup>

Fakta yang terjadi dilapangan bertentangan dengan kedua asas ini karena pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan kedua asas diatas. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka al-birr wa at-taqwa maka terlarang, Pengusaha dan karyawan harus mempunyai hubungan kerja yang baik.

#### e. Asas Musyarakah

Asas ini menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan musyarakah, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya. Dalam Al-quran besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan gaji karyawan yang dipkerjakannya yang didasarkan pada prinsip keadilan.<sup>48</sup>

Fakta yang terjadi dilapangan sudah sesuai dengan asas ini karena pada pelaksanaan hak cuti melahirkan gaji karyawan tetap dibayarkan sesuai dengan asas diatas. Jarah al-'amal (gaji pekerjaan) tidak terlepas dari unsur gaji (ujrah). Gaji dapat menjadi sebab adanya kepemilikan dengan gambaran bahwa gaji

<sup>47</sup> Abdullah Abdul Husein At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 100

<sup>48</sup> Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positi. Di akses pada tanggal 27 April 2022 pukul 22.00

merupakan mediasi mencari harta. Ajaran Islam telah menetapkan unsur kemanusiaan pada diri manusia baik pria maupun wanita.

Islam menetapkan hak baginya dan memberikan kewajiban padanya meskipun pada prinsipnya Islam tidak membedakan antara pria dan wanita, namun karena perbedaan fungsi dan peran masing-masing, maka dalam beberapa segi mereka juga dibedakan. Perbedaan tersebut semata-mata hanyalah menyangkut tanggungjawab yang diembannya dalam tata kehidupan bermasyarakat.<sup>49</sup>

Mengenai hak wanita sebagai salah satu anggota masyarakat maka sejak awal Islam telah menetapkan bahwa wanita adalah manusia sebagaimana layaknya memiliki ruh yang sejenis dengan ruh yang ada pada pria wanita mempunyai persamaan yang utuh dalam statusnya sebagai manusia, yang dimiliki secara langsung oleh setiap hak yang memang berkaitan dengan eksistensinya. Dalam ajaran Islam memberikan hak asasi pokok yang diberikan pada manusia yang salah satunya adalah hak atas keselamatan hidup. Sehubungan dengan ini, Al-Quran menjelaskan dalam Surah al-Maidah Ayat 32 sebagai berikut:

فَسَادٍ أَوْ نَفْسٍ بغيرِ نَفْسًا قَتَلَ مَنْ أَنَّهُ إِسْرَاءُ يَلِ بَنِي عَلِيٍّ كَتَبْنَا ذَٰلِكَ أَجَلٍ مِّنْ  
 النَّاسِ أَحْيَا فكَأَنَّمَا أَحْيَاهَا وَمَنْ جَمِيعًا النَّاسَ قَتَلَ فَكَأَنَّمَا الْأَرْضِ فِي  
 الْأَرْضِ فِي ذَٰلِكَ بَعْدَ مِنْهُمْ كَثِيرًا إِنَّ تَمَّ بِالْبَيِّنَاتِ رُسُلْنَا جَاءَ تَهُمَّ وَلَقَدْ جَمِيعًا

لَمُسْرِفُونَ ﴿٣٢﴾

<sup>49</sup> Ali Abdul Wafi, 'Huququl Insan Fil Islam, Abu Ahmad Al Wakidy, *Prinsip Hak Asasi Dalam Islam*, ( Solo: Pustaka Mantiq, Cet. Ke. 1, 1991), h.59

Terjemahnya:“Oleh karena itu kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa ; barang siapa yang membunuh seorang manusia bukan karena orang itu membunuh orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi,maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya.barang siapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia seluruhnya.sesungguhnya telah datang kepada mereka Rasul-rasul kami dengan (membawa) keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan di muka bumi. (QS. al-Maidah ; 32)”.<sup>50</sup>

Ayat di atas dapat digaris bawahi bahwa ajaran Islam berusaha mengajarkan kepada seluruh manusia untuk memelihara dan berusaha menjaga keselamatan hidup manusia. Karena itu hendaknya peraturan tentang diperbolehkannya wanita untuk bekerja pada malam hari segera dihapuskan karena banyak memberikan dampak negative bagi buruh wanita, di samping itu juga di khawatirkan membahayakan keselamatan wanita.

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa Kantor Daerah Luwu dan Dinas Ketenagakerjaan memiliki tugas dan kewajiban untuk menegakkan hak dan bathil. Serta istiqomah dalam melaksanakan segala perintah Allah. Dengan dilaksanakannya penerapan cuti melahirkan dan pembinaan oleh Pemerintah Kota yang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta yang telah diuraikan di atas maka pelaksanaan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan syari‘at hukum Islam, yakni Fikih Siyasah Dusturiyah.

---

<sup>50</sup> Depag RI, Al-Quran dan Terjemah ,QS, Al-Maidah ayat 32

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aturan pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kantor Daerah Luwu kota Belopa belum terimplimentasi dengan baik Adapun rincian kesimpulan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah adalah sebagai berikut:

Pertama, ketentuan kebijakan tentang gaji dan cuti melahirkan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah cukup bagus dan baik. Cara penyampaian oleh pihak Dinas ketenagakerjaan dalam mensosialisasikan Undang-Undang ketenagakerjaan kepada pihak kantor dan karyawan sudah baik namun masih kurang efektif dan kondusif karena kegiatan tersebut hanya dihadiri oleh pihak perwakilan kantor yang belum tentu mereka menyampaikan kepada yang lain.

Kedua, ada empat faktor penghambat terimplementasinya pengupahan cuti melahirkan menurut UU No 13 Tahun 2003 di kantor Daerah Luwu yakni faktor kaidah hukum, masyarakat, sarana dan struktur. Dari kaidah hukum pihak pengusaha mengatakan cuti melahirkan tidak perlu karena dapat mengganggu proses produksi perusahaan serta proses pengawasan dan sosialisasi dari pihak dinas ketenagakerjaan kurang rutin dan konsisten.

Faktor masyarakat kebanyakan dari karyawan bersikap pragmatis, hanya mementingkan pekerjaan dan mengabaikan hak mereka serta tidak mau membaca

dan mempelajari UU No 13 Tahun 2003. Kemudian dari faktor sarana kurangnya fasilitas dalam pemenuhan hak menyusui. Dan dari faktor struktur jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak seimbang dengan perusahaan yang ada di kantor Daerah Luwu.

Ketiga, dalam tinjauan fikih siyasah implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No 13 Tahun 2003 di Kantor Daerah Luwu belum sesuai dengan prinsip kemaslahatan dan prinsip keadilan. Dari prinsip kemaslahatan penerapan gaji cuti melahirkan belum sesuai dengan syari'at Islam karena pihak kantor dan Dinas ketenagakerjaan kabupaten Luwu belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan kewajibannya.

## **B. Saran**

Pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, agar implementasi Pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu untuk lebih meningkatkan sosialisasi kepada kantor-kantor mengenai hak dan norma yang berhubungan dengan cuti melahirkan sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Diharapkan kepada kantor atau pimpinan lebih memahami isi dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 khususnya tentang hak-hak pekerja wanita cuti melahirkan. Untuk memberikan kemudahan kepada karyawan mendatangi fasilitas pelayanan kesehatan.

3. Diharapkan kepada karyawan agar lebih kritis terhadap isi perjanjian kerja dan tidak bersifat acuh terhadap Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
4. Diharapkan kepada mahasiswa agar bias melanjutkan penelitian tentang implementasi pengupahan cuti melahirkan di lokasi yang berbeda.

### **C. Implikasi**

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

Seorang perempuan mempunyai peran dan kedudukannya baik sebagai isteri, Ibu, pekerja maupun sebagai anggota masyarakat. Perempuan sebagai isteri dan Ibu bagi anak-anaknya tugasnya melayani suami dan melahirkan, merawat dan memelihara anak selain itu pekerjaan di luar rumah sebagai pekerja mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki selain itu perempuan menjadi Ibu rumah tangga kemudian sebagai pekerjajuga memiliki peran di lingkungan masyarakatnya tujuannya agar diakui keberadaannya sebagai anggota masyarakat tempat tinggalnya. Perempuan dalam pekerjaannya memiliki hak khusus yang memang hanya dimiliki oleh tenaga kerja perempuan mengenai fungsi reproduksinya salah satunya cuti karena melahirkan dalam ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 agar pemerintah dan juga para pihak perusahaan untuk memperhatikan dan memahami isi ketentuannya sehingga tercapai antara hak tenaga kerja perempuan dan perusahaan seimbang dengan memperhatikan peraturan yang berlaku dan tidak ada yang saling merugikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Abdul Husein At-Tariqi, *“Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan”*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- Achamd Ali, *Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Jakarta: Kencana PrenadaMedia, 2012.
- Adisu Editus, *Hak- Hak Pekera Perempuan*, Tangerang: Visi Media, 2008.
- Adityarani. “Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Has Asasi Manusia, *Jurnal Fundamental Justice*1, no.1. 2015.
- Ali Abdul Wafi, *Huququl Insan Fil Islam*, Abu Ahmad Al Wakidy, *Prinsip Hak Asasi Dalam Islam*, Solo: Pustaka Mantiq, Cet. Ke. 1, 1991.
- Budi, Winarno, *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Edisi Revisi, Yogyakarta: Media Pressindo, 2000.
- Depag RI, *Al-Quran dan Terjemah*, QS, Al-Maidah ayat 32
- Djazuli, *Fiqhi Siyasah*, Bandung: purnada Media, 2003.
- Gultom Maidin, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Bandung: Refika Aditama.
- Hilma. S.AS, *Karyawan Kantor Daerah Luwu*, Wawancara, Belopa, 16 April 2022
- Ika Novi Nur Hidayati, “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positi*. Di akses pada tanggal 27 April 2022 pukul 22.00
- I Made Udiana, “*Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*”, University Press, Denpasar-Bali, 2016.
- Iqbal Muhammad, *Fiqhi Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2014.
- JauhariUs, *Hak Cuti Melahirkan Tenaga Kontrak Honorer di Pemerintah*, 2018
- Kamus Umum Bahasa Indonesia, Tahun 2016.
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Kecamatan Luwu Dalam Angka 2018, (Luwu: Kantor Daerah Luwu), diakses dari [linktr.ee/Simbole\\_organisasiluwu](http://linktr.ee/Simbole_organisasiluwu). Pada tanggal 19 April 2022.

Koemiatmanto Soetoprawiro, Fungsi Hukum Administrasi dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan, Disertasi, Program Sarjana Universitas Airlangga: Surabaya, 1998.

Kristi Poerwandari, Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, Bandung: Surya Pena Gemilang, 2000.

Kumalasari Zsa Zsa, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil Ditinjau Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003*. Lex et Societatis, Vol. V/No. 1/Jan-Feb/2017.

Muhamad Kholid, "Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-undang Tentang Perbankan Syariah," di akses pada tanggal 27 April 2022

Muliadi Ahmad, Politik Hukum, Padang: Akademia, 2013.

Mirdayanti Amir, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa, 15 April 2022

M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam Dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992).

Peraturan Pemerintah RI No. 33 Tahun 2012, Bab 1

Rosyid, "Teori Maslaha Sebagai Basis Etika Politik Islam",

Sayuti, Fikhi Siyasah, Hukum Tata Negara Islam, Jakarta rajawali, 1997.

Sadli Saporinah, Hak Asasi Perempuan Adalah Hak Asasi Manusia, Dalam Pemahaman Bentuk Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan, Jakarta: Universitas Indonesia, 2000.

Salma, Karyawan Kantor Daerah Luwu, Wawancara, Belopa, 14 April 2020

Shidarta, Moralitas Profesi Hukum, Bandung: Refika Aditama 2009.

Siska Lis sulistiani, "Eksistensi Filsafat Hukum Islam Dalam Pengembangan Ekonomi Islam Indonesia". Di akses pada tanggal 28 April 2022 Pukul 10.20

Siti mujibatun, Pengantar Fiqhi Muamalah, (Semarang, Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012).

Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta:CV Rajali,1983.

Soepomo Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, jakarta: Djambatan, 1980.

- Sonta, Depri Liber. “Metode Penelitian Hukum Noematif Dan Emperis: Karakteristik Khas dari Metode Penelitian Hukum.” *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no.1, 2014.
- Suhendi Hendi, Fiqhi Muamalah, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Sulvi, Tinajauan Teoritis tentang Cuti dan Waktu Istirahat Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak Reproduksi Wanita Universitas Islam Bandung, 2016.
- Surat Edaran Nomor 15 tahun 2018 tentang Pelaksanaan Cuti Bagi PNS dilingkungan Kementerian Keuangan.
- Sutedi Andrian, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafik, 2008.
- Syahri Arma Yanthi, *Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan DI Kecamatan Medan*, Kripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.
- Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab X , Paragraf 4.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Paragraf 4 waktu kerja, diakses dari <https://WWW.google.com/seatch?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&q>. pada tanggal 16 April 2022 pukul 20.34
- Undang-Undang Dasar 1945, diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+dasar+tahun+1945&q>. pada 20 April 2022 pukul 10.25
- W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1975.
- Yana Indra, S.H, Hak dan Kewajiban Karyawan, Jakarta: Angkasa Gemilang, 2010.
- Yati Alan. “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 studi Pada PT Indokom Samudra Persada” (IAIN Raden Intan Lampung 2016).
- Yuli Ari Made, Hak Cuti Karyawan yang Wajib Anda Ketahui. 2018.
- Zainal Azikin, Dara- Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

## RIWAYAT HIDUP



**Salman,** lahir di Saronda, Pada tanggal 7 Juli 2000 pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Ayah Abd Muis dan Hadira. Penulis pertama kali menempuh pendidikan formal di SDN 361 Bailing. Setelah itu di Tahun 2012 masuk SMP2 Bajo, dan tamat pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di tingkat sekolah menengah atas di SMA 14 Luwu, dan tamat pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis mendaftar dari di Institut Agama Islam (IAIN) palopo, pada program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah. Sebelum menyelesaikan akhir studi. Penulis menyusun skripsi dengan judul **“Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasyah Dusturiyah”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
NOMOR 193 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL  
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2021

ATAS RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO,

- Menimbang** : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar proposal, seminar hasil dan ujian munaqasyah bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
- b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- KESATU** : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- KEDUA** : Tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah adalah: mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi;
- KETIGA** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2021;
- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- KELIMA** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo  
Pada Tanggal : 21 September 2021



Muhammad Mustaming, S.Ag., M.H.I.  
NIP. 19680507 199903 1 004

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO  
NOMOR : 193 TAHUN 2021  
TANGGAL : 21 SEPTEMBER 2021  
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,  
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM  
NEGERI PALOPO

---

- I. Nama Mahasiswa : Salman  
NIM : 18 0302 0141  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Tata Negara
- II. Judul Skripsi : Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fiqhi Siyasa.
- III. Tim Dosen Penguji :
1. Ketua Sidang : Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
  2. Sekretaris Sidang : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
  3. Penguji I : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
  4. Penguji II : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
  5. Pembimbing I / Penguji : H. Hamsah Hasan, Lc., M.Ag.
  6. Pembimbing II / Penguji : Sabaruddin, S.HI., M.H.

Palopo, 21 September 2021

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



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.  
 Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI  
 H. Hamsah Hasan, Ic., M.Ag.  
 Sabaruddin, S.HI.,M.H.

### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -  
 Hal : Skripsi a.n Salman  
 Yth. Dekan Fakultas Syariah  
 Di  
 Palopo

*Asslamu 'alaikum wr. wb.*

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

Nama	: Salman
Nim	: 18 0302 0141
Program Studi	: Hukum Tata Negara
Judul Skripsi	: Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasah Dusturiyah

Maka naskah skripsi ini tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan pada ujian munaqasyah. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalaamu 'alaikum wr. wb.*

1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.  
Penguji I
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI  
Penguji II
3. H. Hamsah Hasan, Ic., M.Ag.  
Pembimbing I / Penguji
4. Sabaruddin, S.HI.,M.H.  
Pembimbing II / Penguji

(  
Tanggal: )

(  
Tanggal: )

(  
Tanggal: )

(  
Tanggal: )

Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.  
Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M. HI  
H. Hamsah Hasan, Lc., M. Ag.  
Sabaruddin, S. HI.,M. H.

**NOTA DINAS TIM PENGUJI**

Lamp : -  
Hal : Skripsi a.n Salman  
Yth. Dekan Fakultas Syariah  
Di  
Palopo

*Asslamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan Seminar Hasil penelitian terdahulu, baik dari segi sisi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah Skripsi Mahasiswa di bawah ini:

Nama : Salman  
Nim : 18 0302 0141  
Program Studi : Hukum Tata Negara  
Judul Skripsi : Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasah Dusturiyah

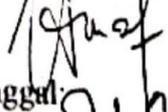
Maka naskah Skripsi ini tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan pada ujian munaqasyah. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalaamu 'alaikum Wr. Wb.*

1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M. Ag.  
Penguji I
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S. HI., M. HI  
Penguji II
3. H. Hamsah Hasan, Lc., M. Ag.  
Pembimbing I/Penguji
4. Sabaruddin, S. HI., M.H.  
Pembimbing II/Penguji

(  )  
Tanggal: \_\_\_\_\_

(  )  
Tanggal: \_\_\_\_\_

(  )  
Tanggal: \_\_\_\_\_

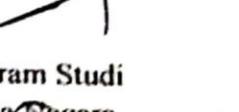
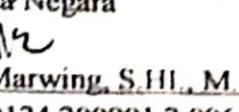
(  )  
Tanggal: \_\_\_\_\_

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul Implementasi Hak Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Perspektif Siyasah Dusturiyah yang ditulis oleh Amiluddin Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0302 0149, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin Tanggal 25 Agustus 2022, bertepatan dengan 27 Muharram 1444 H yang telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar *Sarjana Hukum (SH)*.

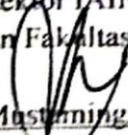
Palopo, 9 September 2022

### TIM PENGUJI

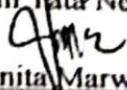
- |                                   |                           |   |
|-----------------------------------|---------------------------|---|
| 1. Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI     | Ketua sidang/Penguji      | (  ) |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.H           | Sekretaris sidang/Penguji | (  ) |
| 3. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. | Penguji I                 | (  ) |
| 4. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI | Penguji II                | (  ) |
| 5. H. Hamsah Hasan, Ic., M.Ag.    | Pembimbing I              | (  ) |
| 6. Sabaruddin, S.HI.,M.H.         | Pembimbing II             | (  ) |

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Syariah

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

Ketua Program Studi  
Hukum Tata Negara

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