

**IMPLEMENTASI HAK CUTI BAGI KARYAWAN LAKI-LAKI
MENDAMPINGI ISTRI MELAHIRKAN
DI PT TIRTA MARWAH MANDIRI**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh

NADILA
20 0303 0049

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

**IMPLEMENTASI HAK CUTI BAGI KARYAWAN LAKI-LAKI
MENDAMPINGI ISTRI MELAHIRKAN
DI PT TIRTA MARWAH MANDIRI**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh

NADILA
20 0303 0049

Pembimbing:

- 1. Dr. Helmi Kamal, M.HI**
- 2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadila
NIM : 2003030049
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bua, 2024

Yang membuat pernyataan

Nadila
NIM. 20 0303 0049

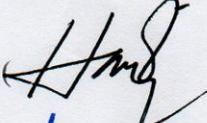
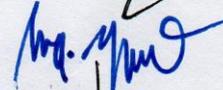
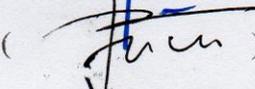


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri”, yang ditulis oleh Nadila, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2003030049, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, 24 September 2024 bertepatan dengan 20 Rabiul Awal 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 30 September 2024

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. | Penguji I | () |
| 4. Agustan, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Helmi Kamal. M.HI | Pembimbing I | () |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. | Pembimbing II | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP. 197406302005011004

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
NIP. 199204162018012003

PRAKATA

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT Tirta Marwah Mandiri” setelah melalui proses dan perjuangan yang panjang.

Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada cinta pertama dan pintu surgaku, ayahanda Rasbi dan ibunda Isnaini yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, memberikan pengorbanan yang tiada batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa. Serta, Penulis menyampaikan ucapan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag, beserta Wakil Rektor I Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Wakil Rektor II Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., dan Wakil Rektor III Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.

2. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo Bapak Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag, beserta Wakil Dekan I Bapak Dr. Haris Kulle, Lc. M.Ag, Wakil Dekan II Bapak Ilham, S.Ag., MA, dan Wakil Dekan III Bapak Muh Darwis, S.Ag., M.Ag.
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo Ibu Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Pembimbing I Ibu Dr. Helmi Kamal, M.HI dan Pembimbing II Ibu Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Penguji I Bapak Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H dan Penguji II Bapak Agustan, S.Pd., M.Pd yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Penasehat Akademik Bapak Muh Fachrurrazy, S.EI., M.H.
7. Seluruh dosen dan staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Untuk Annisa Dewantari, S.M. selaku manager dan karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri yang telah membersamai penulis berkontribusi banyak, memberikan semangat, waktu, pikiran, materi maupun moril yang senantiasa sabar. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hingga saat ini.

9. Untuk adikku Naisila, terima kasih atas kasih sayang dukungan dan doa yang selama ini diberikan, semoga kita akan selalu membuat orang tua kita tersenyum bahagia.
10. Untuk sahabatku Nur Aldini, terima kasih selalu memberikan support dan selalu bersama dalam keadaan apapun.
11. Teman-teman seperjuangan (Nurul Qhadijjah, Sugarti Sri Lestari, Jumarni, dan Rosdiana) yang selama ini menemani perjalanan peneliti, yang selalu sabar menemani penulis.
12. Seluruh teman-teman di kelas HES B yang selama ini menemani setiap suka ataupun duka dalam menimba ilmu selama 3 tahun lamanya di satu kelas yang sama.
13. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo Angkatan 2020.

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 Allah SWT. senantiasa menjaga dan meridhoi setiap langkah kita sekarang dan selamanya.

Bua, 23 Juni 2024

Nadila

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Tranliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam 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	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	KH	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SY	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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

2. Vokal

Vokal dalam bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	a	a
إ	<i>Kasrah</i>	i	i
أ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أى	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu sebagai berikut:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ا... آ... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
ى	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu transliterasinya dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-ḥaqq*

نُعْمٌ : *nu'ima*

عُدُوْا : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عَرَبِيٌّ : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	:	<i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَة	:	<i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَة	:	<i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	:	<i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ	:	<i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	:	<i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	:	<i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	:	<i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila

kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlaḥah

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, 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 (CK, DP, CDK dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unẓila fīhi al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfī

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zayd, ditulis menjadi: Abū Zayd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zayd, Naṣr Ḥāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>Ṣubḥānahū Wa Ta'ālā</i>
saw.	= <i>Ṣallallāhu 'Alaihi Wa sallam</i>
as	= <i>'Alaihi al-Salām</i>
H	= Hijriah

M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun
w	= Wafat Tahun
QS	= Qur 'an, Surah
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR HADIS	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori	10
C. Kerangka Pikir	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Istilah.....	29
C. Data Dan Sumber Data	30
D. Instrumen Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknis Analisis Data	33
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	36
A. Gambaran Umum PT. Tirta Marwah Mandiri	36
B. Sistem Pemberian Cuti di PT. Tirta Marwah Mandiri.....	40
C. Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri.....	49
BAB V PENUTUP	59
A. Simpulan	59

B. Saran	60
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Luqman/31:16	3
Kutipan Ayat 2 Q.S Al-Baqarah/2:132-133.....	57

DAFTAR KUTIPAN HADIS

Hadis 1 Hadis tentang peran penting ayah.....	3
---	---

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan	36
Tabel 4.2 Data Jumlah Karyawan Laki-Laki Yang Sudah Menikah	37
Tabel 4.3 Jam Kerja Pada Bagian Kantor	37
Tabel 4.4 Jam Kerja Pada Bagian Pabrik.....	38
Tabel 4.5 Shif Kerja	38
Tabel 4.6 Upah Kerja	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan (Sk)
- Lampiran 2 Surat Persetujuan Pembimbing Seminar Proposal
- Lampiran 3 Berita Acara Ujian Seminar Proposal
- Lampiran 4 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Meneliti
- Lampiran 6 Pedoman Wawancara
- Lampiran 7 Surat Persetujuan Pembimbing Seminar Hasil
- Lampiran 8 Berita Acara Ujian Seminar Hasil
- Lampiran 9 Halaman Persetujuan Tim Penguji Skripsi
- Lampiran 10 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 11 Tim Verifikasi Skripsi Fakultas Syariah
- Lampiran 12 Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 13 Dokumentasi
- Lampiran 14 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nadila, 2024. *“Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan Di PT Tirta Marwah Mandiri”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Helmi Kamal dan Fitriani Jamaluddin.

Skripsi ini membahas tentang Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT Tirta Marwah Mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemberian cuti di PT. Tirta Marwah Mandiri dan implementasi hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Subjek penelitian ini yaitu manager dan karyawan laki-laki PT. Tirta Marwah Mandiri. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, Sistem pemberian cuti pada karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri belum berjalan dengan maksimal dikarenakan peraturan mengenai cuti pada PT. Tirta Marwah Mandiri masih berupa kebijakan yang sifatnya tidak tertulis yang diatur dalam peraturan perusahaan dan juga perusahaan kekurangan tenaga kerja sehingga perusahaan tidak mau mengambil resiko terhadap pemberian cuti, padatnya orderan yang masuk sehingga tidak dapat ditinggalkan. *Kedua*, implementasi hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri, apabila ada karyawan laki-laki yang ingin mendampingi istrinya melahirkan pihak perusahaan memberikan kebijakan izin tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari dengan prosedur melaporkan secara lisan kepada pihak perusahaan dan jika melebihi maka akan dilakukan pemotongan upah. Pihak PT. Tirta Marwah Mandiri tidak mencantumkan regulasi khusus mengenai cuti mendampingi istri melahirkan, namun jika dilihat dari pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai cuti mendampingi istri melahirkan selama 2 (dua) hari, penerapan tersebut sudah sesuai dengan aturan di Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hak cuti, Karyawan Laki-Laki, Melahirkan

ABSTRACT

Nadila, 2024. *“Implementation of leave rights for male employees accompanying their wives during childbirth at PT Tirta Marwah Mandiri”*. Thesis of Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Helmi Kamal and Fitriani Jamaluddin.

This thesis discusses the implementation of leave rights for male employees accompanying their wives during childbirth at PT Tirta Marwah Mandiri. This research aims to determine the leave granting system at PT. Tirta Marwah Mandiri and implementation of leave rights for male employees accompanying their wives to give birth. The type of research used is empirical research with an empirical legal approach. The subjects of this research were managers and male employees of PT. Tirta Marwah Mandiri. The data sources used in this research are primary and secondary data sources with data collection techniques carried out by observation, interviews and documentation. Analyzed using data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions. The research results show that the *first*, system for granting leave to employees at PT. Tirta Marwah Mandiri has not run optimally due to regulations regarding leave at PT. Tirta Marwah Mandiri is still an unwritten policy regulated in company regulations and the company also has a shortage of workers so the company does not want to take the risk of granting leave, there are so many orders coming in that they cannot be abandoned. *Second*, the implementation of leave rights for male employees accompanying their wives giving birth at PT. Tirta Marwah Mandiri, if there is a male employee who wants to accompany his wife to give birth, the company provides a policy of not coming to work for 3 (three) days with a procedure for reporting verbally to the company and if it exceeds, wages will be deducted. PT. Tirta Marwah Mandiri does not include specific regulations regarding leave to accompany a wife giving birth, but if we look at Article 93 paragraph (4) letter e of Republic of Indonesia Law No. 13 of 2003 concerning Employment which regulates leave to accompany a wife giving birth for 2 (two) days, the implementation This is in accordance with the regulations in Republic of Indonesia Law No. 13 of 2003 concerning Employment.

Keywords: Leave Rights, Male Employees, Maternity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia berkembang melalui rangkaian peraturan baik pada tingkat peraturan perundang-undangan maupun peraturan pelaksanaannya¹. Perkembangan ketenagakerjaan saat ini terdapat dinamika yang mendeskripsikan hubungan pekerja dengan pengusaha yang sangat kompleks². Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.³

Pekerja dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Pekerja berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pengusaha (pemberi kerja) yang bertanggung jawab terhadap lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasari oleh adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha (pemberi kerja).

Dalam suatu pekerjaan, hubungan antara pekerja dengan pemberi pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah

¹ 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), 75.

² Muhammad Dhandy Pangestu, *Implementasi Kontrak Kerja Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Lampung), 2021, h.3.

³ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 2

merupakan pengertian dari hubungan kerja. Dimana dalam pasal 50 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁴ Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan, adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Pengertian perjanjian kerja yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu penting bagi pekerja mengetahui haknya sebagai pekerja, dari sekian banyaknya hak dan kewajiban yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja, salah satu contoh hak yang sering diperdebatkan pekerja dan pemberi kerja adalah hak cuti, dimana cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu cuti yang sering menjadi perdebatan adalah hak cuti bagi pekerja pria untuk mendampingi istri melahirkan. Dimana permasalahan ini bukan hal yang baru, dikarenakan di Indonesia itu sendiri tidak ada aturan mengenai ketentuan cuti bagi pekerja pria untuk mendampingi istri melahirkan. Aturan umum yang diatur dalam permasalahan ini hanya melalui UU Ketenagakerjaan.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 45.

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cet. 4, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 42.

Bagi pegawai/karyawan di sektor swasta, selain perjanjian kerja yang disetujui, peraturan perusahaan dan UU ketenagakerjaan merupakan aturan yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak seorang pekerja pria swasta. Namun dari ketiga aturan tersebut belum spesifik mengatur tentang cuti bagi pekerja pria.

Selain itu Islam juga mengajarkan bahwa tanggung jawab pengasuhan tidak hanya jatuh ketangan ibu, melainkan juga ayah. Pada dasarnya ayah juga berperan dalam mendidik dan mengasuh anak. Dalil mengenai peran ayah dalam pengasuhan anak terdapat dalam surah Luqman ayat 16 menceritakan mengenai keteladanan Luqman yang mendidik, menasehati, dan membangun interaksi positif dengan anaknya. QS. Luqman/31:16 Allah SWT berfirman:

يٰٓبُنَيَّ اِنَّمَا اِنْ تَلُكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ حَرْدَلٍ فَتَكُنْ فِيْ صَخْرَةٍ اَوْ فِي السَّمٰوٰتِ اَوْ فِي الْاَرْضِ يٰٓاْتِ بِهَا اللّٰهُ اِنَّ اللّٰهَ لَطِيْفٌ خَبِيْرٌ ۝۱۶

Terjemahnya:

(Luqman berkata), “Wahai anakku! Sesungguhnya, jika ada (suatu perbuatan) seberat biji sawi, dan berada dalam batu atau di langit atau di bumi, niscaya Allah akan menghadirkannya (untuk diberi balasan), Sesungguhnya Allah Maha Halus, Maha Mengetahui⁶.

Peran penting ayah terlibat dalam mengasuh anak juga menjadi faktor resiko agar anak tidak mengembangkan perilaku antisosial dan tindakan lainnya, tergambar dalam sabda Nabi Muhammad SAW:

حَدَّثَنَا أَيُّوبُ بْنُ مُوسَى عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا نَحَلَ وَالِدٌ وَلَدًا مِنْ نَحْلِ أَحْفَظَلٍ مِنْ أَدَبٍ حَسَنٍ. رواه الترمذي.

⁶Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Unit Percetakan Al-qur'an: Bogor, 2018), h. 584

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Ayyub bin Musa dari bapaknya dari kakeknya bahwa Rasulullah saw. bersabda: “Tidak ada suatu pemberian seorang ayah kepada anaknya yang lebih utama daripada adab (akhlak) yang baik”. (HR. Al-Tirmidzi).⁷

Cuti bagi pekerja pria untuk mendampingi istri melahirkan disebut juga dengan istilah *Paternity Leave*. *Paternity Leave* bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi ayah untuk berada di samping pasangan dan anaknya dalam periode penting setelah kelahiran atau adopsi. Dalam beberapa negara *paternity leave* diatur oleh undang-undang dan merupakan hak yang dilindungi untuk para pekerja. Selain untuk ibu, di beberapa negara juga telah memberikan ketentuan mengenai cuti ayah. Dimana, pekerja laki-laki diperbolehkan mengambil libur dua hingga tiga bulan untuk membantu istri berbagi peran merawat dan mengasuh bayinya yang baru lahir.

Ketentuan ini sudah mulai diperkenalkan di Negara Norwegia sejak tahun 1993. Selain itu, di beberapa Perusahaan asing juga telah diterapkan cuti ayah, misalnya *Jhonson and Jhonson* memberikan cuti ayah selama 2 bulan⁸, *IKEA Asia Tenggara* 1 bulan⁹, *Meta* 4 bulan¹⁰, dan *Opal Communication* juga memberi hak cuti melahirkan untuk ayah selama 1 bulan dengan cuti melahirkan bagi perempuan selama 6 bulan. Namun sayangnya, hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya mengadopsi aturan cuti ayah bagi pekerja pria. UU

⁷Abu Isa Muhammad bin Isa bin Saurah At-Tirmidzi, *Sunan At-Tirmidzi*, Kitab. Al-Bir Wa Ash-Shilah, Juz. 3, No. 1959, (Beirut- Libanon: Darul Fikri, 1994), h. 383.

⁸BBC NEWS MEDIA, 2017, “Angin Segar Perjuangan Cuti Untuk Ayah Yang Baru Saja Memiliki anak, diakses pada tanggal 1 Februari 2024

⁹Benedikta Desideria, 2021, “9 Perusahaan Swedia di Singapura Bakal Berlakukan Cuti Ayah Selama 4 Minggu”, *Liputan 6*, Diakses pada tanggal 1 Februari 2024

¹⁰Hani Nur Fajrina, 2015, “Facebook Beri Cuti Kelahiran Anak Selama 4 Bulan”, *CCN Indonesia*, diakses pada tanggal 1 Februari 2024, <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20151202103815-185-95394/facebook-beri-cuti-kelahiran-anak-selama-4-bulan>

Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 hanya memberi cuti ayah selama 2 hari dengan cuti melahirkan bagi perempuan selama 3 bulan yang dapat diambil sebelum dan sesudah persalinan.¹¹

PT Tirta Marwah Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (ADMK). Perusahaan berada di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi pabrik berada di Desa Puty Kec. Bua, Kab. Luwu. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 46 orang dengan rincian 26 pekerja perempuan dan 20 pekerja laki-laki dengan menggunakan sistem kerja 1 shift (pagi) dimana karyawan masuk bergantian setiap harinya untuk bagian produksi. Jumlah karyawan laki-laki yang bekerja pada bagian produksi sebanyak 5 orang dan untuk bagian delivery sebanyak 15 orang. Data menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang sudah menikah sebanyak 8 orang, dimana perusahaan tersebut memberikan cuti untuk mendampingi istri melahirkan selama 2 hari, maka dari itu peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT Tirta Marwah Mandiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh penulis maka dalam penulisan ini akan merumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji berikut diantaranya:

1. Bagaimanakah sistem pemberian cuti di PT. Tirta Marwah Mandiri?

¹¹Novia Widya Utami, "Ketentuan Cuti Melahirkan untuk Ibu & Ayah di Indonesia". *Talenta*, 26 Januari, 2023

2. Bagaimanakah implementasi hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan di PT Tirta Marwah Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan memahami sistem pemberian cuti di PT Tirta Marwah Mandiri.
2. Mengetahui dan memahami implementasi hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan di PT Tirta Marwah Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah sebagai salah satu sarana untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pelaksanaan hak cuti mendampingi istri melahirkan bagi pekerja pria dan juga sebagai salah satu bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran untuk menambah khasanah literatur tentang hak cuti bagi pria pada perpustakaan Institut Agama Islam Palopo dan sebagai sumber untuk menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya secara berkesinambungan, serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Perusahaan-perusahaan tentang hak-hak pekerja pria.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada program Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Diharapkan dari penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya, khususnya tenaga kerja pria dan pelaku usaha agar memperhatikan hak-hak tenaga kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Ida Bagus Yoga Raditya, dalam penelitiannya yang berjudul *Eksistensi Hak Cuti Karen Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penelitian yang terdapat dalam Jurnal Ilmu Hukum pada Tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, di Indonesia sendiri tidak ada aturan khusus yang mengatur tentang pengaturan hak cuti istri melahirkan bagi pekerja pria. Peraturan umum yang mengatur tentang hak cuti istri melahirkan terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana terdapat pada pasal 93 ayat 4 huruf e. Hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria membutuhkan waktu yang tidak singkat yaitu persiapan sebelum serta persiapan sesudah melahirkan membutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya termasuk seorang ayah.¹² Berdasarkan penelitian ini terdapat perbedaan antara penelitian diatas dengan judul peneliti. Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang hak cuti untuk mendampingi istri melahirkan bagi pekerja pria. Perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti tentang eksistensinya dan di tinjau berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan sedangkan judul peneliti implementasi hak cuti mendampingi istri melahirkan bagi pekerja pria di PT Tirta Marwah Mandiri.

¹²Ida Bagus Yoga Raditya, "Eksistensi Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum* Volume 03, No. 3 (Mei 2015).

2. Fahira Salsabila Wijayanti, dalam penelitiannya berjudul *Penerapan Hak Cuti Bagi Pekerja Pria Yang Istrinya Melahirkan di PT X Kota Bandung Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Melindungi Keluarga*. Penelitian yang terdapat dalam Jurnal Studi Hukum pada Tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang terkena dampak dari peniadaan cuti karena istri melahirkan dan pemotongan upah di PT X Kota Bandung belum mendapatkan pemenuhan hak dari Perusahaan terkait upah yang dipotong dan juga upah yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja, hal ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO 156 Tahun 1981 Tentang Pekerja Dalam Tanggung Jawab Keluarga.¹³ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini di tinjau dari undang-undang ketenagakerjaan dan dihubungkan dengan hak melindungi keluarga. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya membahas tentang implementasi hak cuti mendampingi istri melahirkan bagi pekerja pria.
3. Farah Faudyanindita Ciptahutama, dalam skripsinya yang berjudul *Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (Paternity Leave) Indonesia Dengan Beberapa Negara*. Skripsi ini terdapat pada Kampus Universitas Islam Indonesia Yogyakarta pada Tahun 2023. Hasil penelian ini menunjukkan bahwa negara-negara yang menjadi objek penelitian

¹³Fahira Salsabila Wijayanti, "Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Pria yang Istrinya Melahirkan di PT X Kota Bandung Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Hak Melindungi Keluarga." *Jurnal Studi Hukum* Volume 3, No. 1 (31 Januari 2023)

Pemerintahnya menjamin bahwa pekerja yang menggunakan hak cuti ayah akan mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Pemerintah negara-negara tersebut menganggap bahwa cuti ayah merupakan cuti yang perlu diatur dalam peraturan perundang-undangannya¹⁴. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian ini membandingkan peraturan mengenai cuti mendampingi istri melahirkan di Indonesia dengan beberapa negara. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu keduanya membahas tentang cuti mendampingi istri melahirkan.

B. Deskripsi Teori

1. Hak Pekerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2, pekerja adalah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk keperluan sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat. Penduduk yang tergolong pekerja apabila jumlah penduduk lebih dari usia kerja, maka semua penduduk yang mampu bekerja digolongkan sebagai pekerja. Menurut Dumairy yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuannya adalah untuk memilih batasan usia agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda, sehingga batasan usia kerja antara negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas

¹⁴ Farah Faudyanindita Ciptahutama, *Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (Paternity Leave) Indonesia Dengan Beberapa Negara*. Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2023).

umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal. Menurut ketentuan pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003, pegawai atau karyawan adalah orang yang bekerja dengan menuntut upah atau imbalan.

Setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat, dapat berupa siapa saja yang bekerja dengan mendapat gaji atau imbalan lain atau siapa saja yang bekerja sendiri tanpa mendapat gaji atau imbalan kerja.¹⁵

Setiap pekerja menghasilkan hubungan hak dan mengikat antara pihak antara para pihak, yaitu hak dan kewajiban, yang disebut kontrak timbal balik, yang menetapkan kewajiban dasar bagi kedua belah pihak. Dalam kontrak kerja, pekerja dan majikan memiliki hak dan kewajiban tertentu, antara lain:

a. Menjadi Anggota Serikat pekerja

Menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 104 Ayat (1) sampai (3): setiap pekerja/buruh berhak membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok, besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

¹⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

b. Hak Untuk Mendapatkan Upah

Menurut ketentuan ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dari pemberian pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/karyawan yang kepadanya ditugaskan dan dibayar. Sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk upah pegawai/karyawan dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang diberikan.

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja saat bekerja atau terlihat melakukan sesuatu. Dari sudut pandang nilai, gaji dibagi menjadi dua: gaji nominal, misalnya jumlah dalam bentuk uang, dan upah riil, jumlah yang dapat dibeli dengan uang sebanyak itu.¹⁶

Tujuan pemerintah mengatur upah pekerja adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pemberi kerja dalam pembayaran upah. Setiap pekerja berhak atas penghasilan yang memungkinkan kehidupan yang layak. Pekerja dibayar untuk pekerjaan mereka dan dilindungi oleh hukum. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menciptakan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar dapat menghidupi pekerja dan keluarganya. Kewajiban membayar upah masuk pada kewajiban asasi dalam kehidupan haruslah dilakukan dengan cara tidak memaksakan kehendak pada orang lain, dan tidak mementingkan diri sendiri atas kepentingan orang lain.¹⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 88, Ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh

¹⁶Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: PT. Grafindo Perasda, 2002), h. 130.

¹⁷Muamar Arafat Yusmad, *Hukum DI Antara Hak Dan Kewajiban Asasi*, 2018, h 94, <http://repository.iainpalopo.ac.id/ideprint/1>.

penghasilan yang menjamin penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk memperoleh penghasilan yang menjamin penghidupan yang layak bagi umat manusia sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 tentang perintah menetapkan kebiasaan pengupahan untuk melindungi pekerja.¹⁸

Bentuk perlindungan upah adalah kesepakatan tentang upah dan gaji yang sudah di atur dalam Pasal 13 Ayat 88-98 Undang-undang tentang ketenagakerjaan. Hal ini yang terkandung dalam pasal ini sebagai berikut:¹⁹

- 1) Penetapan upah minum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya
- 5) Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan pemotongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah minum. Pemerintah menetapkan upah minum menurut Ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengacu kepada pekerjaan berdasarkan kebutuhan hidup yang

¹⁸Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 108.

¹⁹Rusli Hardijan, *Hukum Ketenaga kerjaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 89.

layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minum yang disebutkan pada ayat 1 berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia.²⁰

Bentuk perlindungan upah lainnya adalah waktu kerja. berdasarkan ketentuan pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diatur bahwa pengusaha yang meperkerjakan pekerja lebih dari satu jam kerja wajib membayar upah lembur.²¹

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah Cuti dan hari libur. Menurut Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Bentuk perlindungan upah lainnya antara lain melindungi pekerja perempuan pada saat beribadah, haid, melahirkan, keguguran dan menyusui. Hal ini telah diatur dalam pasal 80-83 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003.²²

c. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Hak pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 116 Ayat (1) sampai (4) yang berbunyi : perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah, perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat

²⁰Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 109.

²¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 111.

²²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h., 114-115.

secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia, dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa indonesia maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemah tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

d. Hak Untuk Mendapatkan Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja yang sudah diatur menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kecuali untuk industri atau pekerja tertentu (misalnya pengeboran minyak, lepas pantai, sopir, angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, bekerja di kapal atau penebangan). Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Peraturan waktu kerja atau keselamatan kerja dalam dunia usaha.

Waktu jam kerja yang diatur dalam pasal 77 ayat 2 Undangundang nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:²³

- 1) 7 (Tujuh) jam 1 (1) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu,
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

e. Hak untuk mendapatkan istirahat dan cuti

Kebijakan memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja diatur dalam pasal 79 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada

²³Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia), h.,83.

pekerja dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa istirahat dan cuti meliputi:

- 1) Istirahat di antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah dari waktu kerja terus menerus 4 (empat) jam dan istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) 1 (satu) hari istirahat mingguan selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari setelah pekerja yang bersangkutan bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan dan
- 4) Istirahat Panjang paling singkat 2 (dua) bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan, masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja terus menerus selama 6 (enam) tahun pada perusahaan yang sama dengan masa kerja yang sama dan ketentuan pekerja/buruh tidak berhak atas istirahat selama 2 (dua) tahun berturut-turut dan selanjutnya berlaku untuk masa kerja kelipatan 6 (enam) tahun.²⁴

f. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil

Secara umum, hak karyawan perempuan seperti libur pms atau cuti hamil sudah tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 76 Ayat (2) yang menyatakan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan

²⁴Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi kerja dan pekerja: Hubungan kerja kemitraan & keagenan*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2019), h. 89.

pukul 07.00. Cuti haid bagi perempuan termasuk salah satu hak dasar dari empat hak bagi buruh perempuan yang tertuang dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 81 ayat 1 dan 2. Aturan tersebut memberikan kesempatan bagi perempuan yang sedang haid untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dengan tetap menginformasikan kepada perusahaan.²⁵

g. Hak untuk mendapat jaminan sosial

Pengertian jaminan sosial tercantum dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu: jaminan sosial adalah salah satu bentuk jaminan sosial yang menjamin seluruh rakyat dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup layak.²⁶

Keberadaan jaminan sosial sebagai salah satu upaya jaminan sosial nasional merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengusaha untuk meningkatkan kehidupan dan menjamin tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab negara untuk memberikan jaminan sosial ekonomi kepada masyarakat. Asuransi sosial untuk tenaga kerja adalah program publik yang memberikan

²⁵Fitriani Jamaluddin, Nurul Adliyah, Muhammad Ashabul Kahfi dan Nurhalisa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia", *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* Volume 3, No. 2 (2022).

²⁶Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

perlindungan kepada pekerja terhadap risiko sosial ekonomi tertentu, dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.²⁷

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, ruang lingkup BPJS sebagai berikut:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja.
- 2) Jaminan kematian.
- 3) Jaminan hari tua.
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Perkembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas tetap di atur dalam peraturan negara. Tujuannya untuk mengatur jaminan sosial dan untuk melindungi dan kesejahteraan pekerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 di peruntukan untuk pekerja. Pekerja yang bekerja selalu menghadapi risiko sosial dari peristiwa yang dapat menyebabkan berkurangnya atau hilangnya pendapatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan perlindungan terhadap pekerja melalui program asuransi sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin ketenangan di tempat kerja dan menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

2. Hubungan kerja

Hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu, hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hukum berdasarkan pada

²⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h., 7.

hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgerlijk Wetboek* (BW) atau yang lazim sekarang disebut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata/hukum privat, setiap orang yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian itu mengikat pihak-pihak yang membuatnya.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan²⁸. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Setiap hubungan yang terjalin menjadi dasar terbentuknya suatu hubungan kerja. Dimana untuk melakukan suatu pekerjaan maka membutuhkan suatu perjanjian yang tertulis, tanpa adanya hal tersebut maka hubungan tersebut tidak dapat dilakukan. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan pekerja. Istilah hubungan kerja digunakan untuk menunjukkan bahwa hubungan kerja antara majikan dengan pekerja mengenai suatu pekerjaan.

Selain itu husnu dalam asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk

²⁸Asrti Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed, 1, Cet, 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 36.

bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan dengan membayar upah²⁹.

3. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja diatur dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian dapat juga diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pemberi kerja. Dalam perjanjian dikenal dengan asas kebebasan berkontrak, yang artinya bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian dalam bentuk apapun, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain sebagai majikan, untuk mendapatkan upah selama waktu tertentu.

Prinsip yang paling menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya hubungan antara seorang pekerja kepada orang lain (majikan) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

²⁹Abdul Hakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti), H. 39.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap dengan tidak memiliki masa berlaku. Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan mendapatkan upah.³⁰

Dalam hukum islam, persoalan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya tentang *ijarah* (sewa-menyewa). *Ijarah* adalah suatu akad yang di dalamnya terdapat unsur memanfaatkan jasa sesuatu yang ada dalam akad tersebut. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, sehingga sebelum itu harus diawali dengan akad (perjanjian kerja).³¹

Perjanjian kerja dalam syariat islam termasuk dalam perjanjian sewa-menyewa dengan jenis *ijarah 'amal*. Sewa-menyewa jenis ini adalah sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam hukum islam, pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*. *Ajir* ini dapat diklasifikasikan menjadi dua hal yaitu *ajir khas* (seorang atau beberapa orang yang bekerja kepada seseorang tertentu) dan *ajir musytarak* (orang-orang yang bekerja untuk

³⁰Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2003).

³¹Abdurrahman Syafrianto, *Tijauan hukum islam terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja menurut UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 (studi kasus di PT. Victoria care Indonesia di semarang*, Skripsi (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2020)

kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut dengan istilah *musta'jir* (pemberi kerja).

4. Pengertian Cuti Dan Macam-Macam Cuti

a. Pengertian Cuti

Berdasarkan aturan ketenagakerjaan, setiap pekerja mempunyai waktu istirahat selama bekerja. Waktu istirahat tersebut ada yang memiliki syarat untuk dipenuhi dan ada yang tidak, salah satu contoh istirahat yang memiliki syarat adalah mengenai cuti, berdasarkan hal tersebut cuti merupakan bagian yang ada pada pekerja yang menurut aturannya wajib untuk diambil oleh pekerja selama pekerja tersebut memenuhi ketentuan umumnya.

Cuti memerlukan adanya izin tertulis dari pihak perusahaan, tanpa adanya izin maka cuti tidak dapat diterima. Kata cuti berasal dari Bahasa Hindi "*chutti*" atau *perlop* (*verlop*) dari bahasa Belanda yang artinya ketidakhadiran secara sementara atau tertentu karena suatu alasan yang mendapat keterangan dari pihak-pihak terkait, dengan tujuan untuk menjaga Kesehatan jasmani dan Rohani para pekerja yang bersangkutan.

Cuti adalah mengambil cuti dari pekerjaan dalam waktu tertentu untuk beristirahat.³² Maksud dari cuti yaitu keadaan tidak masuk kerja yang diberikan atau diizinkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Waktu istirahat atau cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 meliputi:

³²Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*, 2016

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada Perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.³³

b. Macam-Macam Cuti

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 cuti terdiri atas:

1) Cuti Tahunan

Pasal 79 Ayat 2 huruf c menyatakan, bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.³⁴ Berdasarkan kebijakan cuti bagi pekerja sangat tergantung pada perusahaan karena dalam Undang-Undang disebutkan bahwa

³³Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2.

³⁴Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2 Huruf c

pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan berdasarkan hasil diskusi antara pekerja dan perusahaan.

2) Cuti Besar

Pasal 79 Ayat 2 huruf d menyatakan, bahwa istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.³⁵ Cuti besar disebut juga istirahat panjang. Istirahat panjang ini diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja selama bertahun-tahun di perusahaan yang sama. Pekerja yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun tergolong cukup senior dan telah memberikan suatu kontribusi untuk perusahaan.

3) Cuti Hamil dan 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.³⁶

Pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Cuti ini di ambil sebelum dan sesudah melahirkan. Hak cuti melahirkan diberikan agar pekerja perempuan dapat mempersiapkan diri sebelum proses melahirkan dan dapat merawat anak dan menyusuinya dengan baik setelah melahirkan bagi

³⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2 Huruf d.

³⁶Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

pekerja perempuan mengalami keguguran maka diizinkan mendapatkan cuti selama 1,5 bulan.

4) Cuti Sakit

Pasal 93 Ayat 2 huruf a dan b, menyatakan 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.³⁷ Apabila sakit tenaga kerja berhak mendapatkan cuti, ketika pekerja mengambil cuti harus menyertakan surat keterangan dari dokter, selain itu bagi tenaga kerja perempuan yang kesehatannya terganggu karena haid juga di berikan cuti pada hari pertama dan kedua haid. Pelaksanaan cuti sakit ini lebih lanjut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama.

5) Cuti Karena Alasan Penting

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

- a) Pekerja menikah diberikan cuti selama 3 hari
- b) Menikahkan anaknya diberikan cuti selama 2 hari
- c) Mengkhitankan anaknya di berikan cuti selama 2 hari
- d) Membaptiskan anaknya diberikan cuti selama 2 hari
- e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan diberikan cuti selama 2 hari
- f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia diberikan cuti selama 2 hari³⁸

³⁷Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 Ayat 2 Huruf a dan b.

³⁸Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 Ayat 4 Huruf a, b, c, d, e, f, g.

Apabila pekerja memiliki keperluan penting seperti yang dijelaskan di atas, maka berhak untuk mengajukan permohonan cuti sesuai dengan jumlah hari yang telah di tentukan.

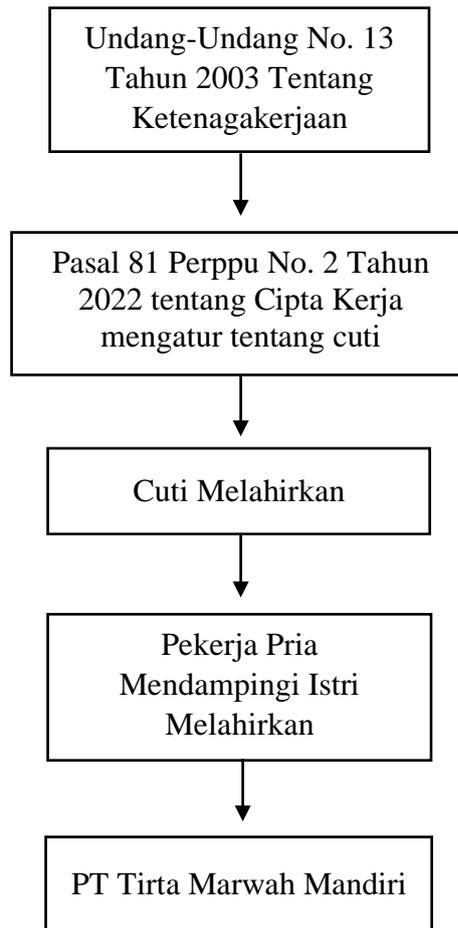
6) Cuti Bersama

Cuti bersama merupakan hak cuti bagi pekerja 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.³⁹ 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.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah deskripsi konsep dan faktor relevan yang diidentifikasi sebagai rumusan masalah utama yang dituangkan dalam model konseptual. Berikut adalah skema kerangka pikir dalam penelitian ini:

³⁹Priliana Oktaviyani, *Berbagai Macam Cuti Beserta Aturannya*, (Jakarta: PT. Kwadran Lima Indonesia, 2020), 8



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut yang menjadi objek penelitian adalah PT Tirta Marwah Mandiri, Kec. Bua, Kab. Luwu Sulawesi-Selatan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum utama dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Selanjutnya, peraturan pemerintah mengenai cuti memberikan panduan terkait hak dan kewajiban pekerja terkait waktu istirahat. Dalam konteks ini, pentingnya cuti melahirkan menonjol, menegaskan hak ibu untuk mendapatkan waktu yang memadai setelah persalinan. Selain itu, kebijakan yang memungkinkan pekerja pria mendampingi istri saat melahirkan menjadi bagian penting dalam mewujudkan keseimbangan antara

kehidupan kerja dan keluarga. Hal ini merupakan perhatian terhadap peran aktif pria dalam peristiwa penting seperti kelahiran anak, dalam mengembangkan kerangka pikir ini penelitian difokuskan pada implementasi kebijakan cuti mendampingi istri melahirkan bagi pekerja pria.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Empiris (*Empirical Legal Research*). Hukum empiris yaitu dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Jenis penelitian hukum empiris ialah jenis penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum disuatu lingkungan masyarakat, dikarenakan dalam penelitian hukum empiris ini ialah meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat⁴⁰.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang peneliti gunakan adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan dengan meneliti data sekunder atau data yang didapat dari landasan teoritis seperti pendapat atau tulisan para ahli atau perundang-undangan, kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer dilapangan seperti wawancara.⁴¹

B. Definisi Istilah

Penelitian ini berjudul “Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan”. Agar tidak terjadi kesalahan

⁴⁰Muhammad Syahrudin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Laporan Skripsi dan Tesis* (Riau: DOTPLUS Publisher, 2022) h. 4.

⁴¹Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015) h. 31.

persepsi dan untuk memperjelas penelitian ini maka peneliti akan menjelaskan variable-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Implementasi menurut KBBI yaitu pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang).
2. Hak adalah segala sesuatu yang dimiliki secara mutlak oleh setiap manusia dan bersifat kodrati tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial yang melekat sejak manusia dilahirkan kedunia.⁴²
3. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang di berikan atau diizinkan secara resmi dalam jangka waktu yang di tentukan dan berlaku bagi setiap tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan di samping kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pekerjaannya.⁴³
4. Melahirkan adalah keluarnya bayi yang ada di dalam rahim seorang perempuan dan disaat keluarnya bayi tersebut disebut dengan istilah melahirkan.
5. Pekerja pria yaitu pada prinsipnya sering memenuhi lapangan-lapangan kerja yang keras atau kasar seperti misalnya supir, tukang bangunan, satuan pengamananan (satpam), pekerja konstruksi, perbengkelan dan sebagainya.

⁴²Niken Safitri, *HAM Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), 1

⁴³Teguh Budiyo, "*Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)," Skripsi (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), 35

C. Data Dan Sumber Data

Data diperlukan dalam penelitian untuk menjadi bukti dan memberikan wawasan yang mendukung dalam penelitian tersebut. Data adalah hubungan antara fakta-fakta yang ada, sedangkan sumber data merupakan subjek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Adapun sumber data tersebut terdiri dari:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data utama atau pokok dimana sebuah data dihasilkan. Data primer pada penelitian ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan bersama informan secara langsung. Informan pada penelitian ini adalah pimpinan dan pekerja pria di PT Tirta Marwah Mandiri.

2. Sumber Data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang berupa bahan tertulis seperti buku, peraturan perundang-undangan, jurnal, Al-Qur'an dan data dari instansi atau lembaga tempat penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian.⁴⁴

D. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen penelitian merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pengumpulan data. Dalam rencana penelitian ini, yang menjadi instrument penelitian kualitatif.

⁴⁴Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), h. 362.

Dimana penelitian kualitatif *the research is the key instrument* atau dengan kata lain yang menjadi instrument utamanya adalah penelitian itu sendiri.

Jadi penelitian ini berfungsi untuk menetapkan masalah, memilih narasumber sebagai sumber data, menilai dari kualitas data, menganalisis data dan mengartikan data serta menyimpulkan data yang diperoleh dengan dukungan dari alat komunikasi seperti handphone, alat tulis dan pedoman wawancara.⁴⁵ Instrumen ini bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat di pertanggung jawabkan dengan pembahasan dalam penelitian. Instrument penelitian wawancara juga biasa digunakan pada penelitian yang bersifat kualitatif. Peneliti akan melakukan interaksi verbal dengan responden untuk mengumpulkan informasi dan data.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian merupakan langkah yang memakan waktu dan biaya yang cukup banyak. Seringkali penelitian gagal karena sulitnya mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian itu adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar penelitian yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

⁴⁵Abdurahmat Fathoni, *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula, dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti berdialog langsung dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi dengan tujuan untuk mendalami suatu kejadian atau kegiatan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu jenis wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur yaitu dengan menyiapkan garis besar mengenai hal-hal yang akan ditanyakan kepada informan.

3. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi yaitu mencari, memperoleh dan mengumpulkan data dengan cara intervensi dan mempelajari data kepustakaan. Metode ini digunakan pada saat informasi yang bersumber dari dokumentasi atau arsip-arsip yang relevan dengan tujuan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode atau cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk mencari solusi suatu permasalahan

khususnya permasalahan penelitian.⁴⁶ Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah dengan melakukan wawancara mendalam sebagai langkah awal untuk mencari informasi secara mendalam mengenai implementasi hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan. Teknis analisis data yang digunakan adalah teknis analisis deskriptif melalui penelitian kualitatif, yakni menggunakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari informan kemudian dianalisis menggunakan landasan teori yang ada dan memaparkan secara sistematis berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Teknis analisis data ialah proses pengumpulan data secara sistematis yang memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh.⁴⁷

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya mudah untuk didapatkan informasinya. Secara sederhana data yang didapatkan kemudian dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap informan, observasi dan dokumentasi kemudian

⁴⁶Rina Hayati, "*Pengertian Teknik Analisis Data, Jenis dan Cara Menulisnya*", Tanggal Publish, Juli 4, 2019

⁴⁷Sirajuddin Saleh, *Analisis Kualitatif Data*, (Bandung, Pustaka Ramadha, 2017)

dikelompokkan menjadi tiga yaitu data yang penting, data yang kurang penting, dan data yang tidak penting. Data yang tidak penting kemudian dihapus atau di buang, sehingga tersisa data yang kurang dan peneliti juga akan memilih data yang kurang penting akan dibuang atau dipergunakan, dan data yang penting akan dipergunakan.

Data yang telah dikelompokkan dan dipilih mana yang harus dibuang dan digunakan menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu untuk mewakili data yang sudah didapatkan.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data atau mengubah data menjadi lebih sederhana dan dalam penyajian data dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti dengan cara menyajikan data dalam bentuk matriks, tabel, bagan, grafik dan lain sebagainya. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk agar mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan, dimana peneliti akan mulai menyimpulkan data-data yang telah disederhakan dan disajikan. Kata menarik berarti hanya sekedar merangkum dan memindahkan dari suatu bagian yang ada kebagian yang lain. Hal yang disimpulkan dalam penelitian hendaknya sudah ada pada bagian analisis dan pembahasan, sedangkan bagian simpulan hanya menegaskan kembali dan mengambil inti pembahasan hasil analisis data.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum PT Tirta Marwah Mandiri

1. Data Jumlah Karyawan

Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan

Bidang	Laki-laki	Perempuan
Karyawan Bagian Kantor	15 orang	8 orang
Karyawan Bagian Pabrik	5 orang	18 orang

Sumber Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 juni 2024.

PT. Tirta Marwah Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (ADMK). Perusahaan berada di Kota Palopo dan Lokasi pabrik berada di Desa Puty Kec. Bua, Kab. Luwu. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 46 orang dengan rincian 26 karyawan Perempuan dan 20 karyawan laki-laki. Pada bagian kantor memiliki jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak sedangkan pada bagian pabrik memiliki jumlah karyawan perempuan yang lebih banyak.

2. Data Jumlah Karyawan Laki-Laki Yang Sudah Menikah

Tabel 4.2 Data Jumlah Karyawan Laki-Laki Yang Sudah Menikah

Bidang	Karyawan Laki-Laki Yang Sudah Menikah	Karyawan Laki-Laki Yang Belum Menikah
Karyawan Bagian Kantor	6 orang	9 orang
Karyawan Bagian Pabrik	4 orang	1 orang

Sumber Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 juni 2024.

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan laki-laki yang sudah menikah sebanyak 10 orang, 6 orang pada bagian kantor dan 4 orang pada bagian pabrik sedangkan jumlah karyawan laki-laki yang belum menikah sebanyak 10 orang, 9 orang pada bagian kantor dan 1 satu orang pada bagian pabrik.

3. Jam Kerja Pada Bagian Kantor

Tabel 4.3 Jam Kerja Pada Bagian Kantor

Bidang	Hari kerja	Jam kerja
Karyawan Bagian Admin	Senin-Sabtu	08.00-17.00
Karyawan bagian delivery	Senin-Sabtu	07.30-16.30

Sumber Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 juni 2024.

Berdasarkan tabel jam kerja pada bagian kantor terdapat perbedaan jam kerja antara karyawan bagian admin dan karyawan bagian delivery. Pada karyawan bagian admin masuk sesuai dengan jam operasinonal kantor sedangkan pada karyawan bagian delivery masuk lebih awal karena untuk memastikan pengiriman bisa dilakukan pagi hari, sehingga barang bisa tiba di tujuan lebih cepat dan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pengiriman dalam sehari.

Namun durasi kerja karyawan pada bagian admin dan pada bagian delivery tetap sama yaitu 8 jam kerja.

4. Jam Kerja Pada Bagian Pabrik

Tabel 4.4 Jam Kerja Pada Bagian Pabrik

Bidang	Hari kerja	Jam kerja
Karyawan gaji per hari	Senin-Sabtu	07.00-18.00
Karyawan gaji bulanan	Senin-Sabtu	07.00-17.00

Sumber Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 juni 2024.

Berdasarkan tabel jam kerja pada bagian pabrik terdapat perbedaan jam kerja pada karyawan gaji perhari dengan karyawan gaji bulanan. Pada karyawan gaji perhari pada jam pulang itu tergantung dari karyawan asalkan bukan jam 16.30, rata-rata karyawan gaji perhari pulang pada jam 18.00 mereka sudah sepakat akan pulang pada jam tersebut agar mereka mendapatkan hasil yang banyak. Sedangkan pada karyawan gaji bulanan jam kerja mereka sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5. Shift Kerja Bagian Pabrik

Tabel 4.5 Shif Kerja

Shif	Hari Kerja
A	Senin, Rabu, Jum'at
B	Selasa, Kamis, Sabtu

Sumber Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 juni 2024.

Berdasarkan tabel diatas pada bagian pabrik menggunakan sistem kerja satu shift yaitu shift pagi dengan karyawan bekerja bergantian perhari. Pada shift A bekerja pada hari Senin, Rabu dan Jum'at sementara shift B bekerja pada hari Selasa, Kamis dan Sabtu, namun jam kerja sewaktu-waktu berubah sesuai dengan keputusan dari Manager.

6. Upah Kerja

Tabel 4.6 Upah Kerja

Divisi	Upah
Keuangan	Rp. 2.500.000-Rp. 3.000.000
Penjualan	Rp. 2.500.000-Rp. 3.000.000
Pengantaran	Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000
Produksi	Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000
Pemasaran	Rp. 2.000.000-Rp. 2.500.000

Sumber Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 juni 2024.

Sistem pemberian upah kerja pada karyawan terbagi sesuai dengan divisi masing-masing karyawan dimana terdapat 5 divisi pada PT. Tirta Marwah Mandiri yaitu divisi keuangan dan penjualan dengan gaji 2,5 juta-3 juta dan pada divisi pengantaran, produksi, pemasaran dengan gaji 2 juta-2,5 juta yang akan diberikan pada awal bulan paling lambat pada tanggal 5 (lima).

Produk yang dihasilkan yaitu air minum dalam kemasan gelas 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, dan gallon 19 liter dengan merek "Air Marwah". Keunggulan perusahaan yaitu menggunakan mesin filtrasi reverse osmosis (RO)

dan tangki yang terjaga kualitasnya sehingga menghasilkan kualitas air minum sehat dan higienis. Sebagai perusahaan dengan jumlah pesaing yang sangat banyak, PT. Tirta Marwah Mandiri sampai saat ini memasarkan produk pada wilayah Luwu Raya yaitu Kabupaten Luwu, Kota Palopo, Kabupaten Luwu Utara.

B. Sistem Pemberian Cuti Di PT. Tirta Marwah Mandiri

Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan, setiap pekerja mempunyai waktu istirahat untuk melakukan pekerjaannya. Waktu istirahat tersebut ada yang memiliki syarat untuk dipenuhi dan ada yang tidak, salah satu contoh istirahat yang memiliki syarat adalah istirahat cuti. Terhadap hal ini cuti merupakan bagian yang ada pada pekerja yang menurut aturannya wajib untuk diambil oleh pekerja selama pekerja tersebut memenuhi ketentuan umumnya.

Sistem pemberian cuti pada PT. Tirta Marwah Mandiri yaitu:

1. Jenis-jenis cuti yang di berikan
 - a. Cuti tahunan

Sebanyak 12 (dua belas) hari kerja per periode 12 (dua belas) bulan bekerja secara berturut-turut. Namun, Cuti tahunan ini hanya di berikan kepada karyawan bagian pabrik dan itupun hanya pada karyawan tertentu. sedangkan pada bagian kantor dan delivery tidak mendapatkan cuti tahunan dikarenakan peraturan pada bagian kantor dan pabrik itu berbeda.

“Saya bekerja di pabrik pada bagian produksi, saya merupakan karyawan tetap di perusahaan ini, saya diberikan cuti tahunan selama 12 hari dan jika saya tidak mengambil cuti tahunan maka akan di bayar oleh perusahaan sesuai dengan perhitungan gaji pokok”⁴⁸

⁴⁸Sahabuddin (Karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara 12 Juni 2024.

Pada PT. Tirta Marwah Mandiri pada bagian pabrik, karyawan mendapatkan kompensasi finansial dari cuti tahunan yang tidak diambil. Karyawan akan menerima pembayaran tunai yang setara dengan jumlah hari cuti tahunan yang tidak diambil sesuai dengan perhitungan gaji pokoknya. Pada Pasal 156 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai cuti tahunan yang diuangkan bagi karyawan yang mengalami PHK, yang disebut sebagai uang penggantian hak. Namun, walaupun ketentuan mengenai cuti yang diuangkan dalam undang-undang hanya mengatur mengenai cuti tahunan yang diuangkan bagi karyawan yang mengalami PHK, pada kenyataannya terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan kebijakan cuti yang diuangkan. Maka pada dasarnya ketentuan cuti tahunan bisa diuangkan atau tidak tergantung dari kebijakan perusahaan. Pada PT. Tirta Marwah Mandiri, cuti tahunan yang tidak diambil dalam tahun berjalan tidak dapat diakumulasikan ke tahun berikutnya, namun karyawan diberikan kompensasi finansial dari cuti tahunan yang tidak diambil.

Karyawan pada bagian delivery selama ini tidak tahu bahwa ada peraturan yang mengatur tentang cuti tahunan, mereka hanya mengikuti peraturan perusahaan yang diberikan, terlebih lagi pada bagian kantor dan delivery belum diterapkan cuti tersebut.

“Kalau disini saya tidak tau ada atau tidak ada cuti tahunan, karna saya tidak pernah diberitahu, dan juga saya tidak tahu bahwa ada cuti begitu selama saya bekerja disini”⁴⁹

⁴⁹Kadek (Karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara 12 Juni 2024.

Pada karyawan bagian kantor dan delivery belum mendapatkan haknya untuk cuti tahunan karena untuk saat ini pihak perusahaan belum menerapkan cuti tahunan pada bagian kantor dan delivery, hanya menerapkan pada bagian pabrik.

b. Cuti melahirkan bagi karyawan perempuan

Terdapat perbedaan pemberian cuti pada bagian kantor dan pada bagian pabrik. Pada bagian kantor cuti melahirkan di berikan selama 2 (dua) minggu dan setelah melahirkan dapat bekerja dari rumah, jika pekerjaannya dapat dilakukan di rumah seperti input stok, laporan produksi analisis riiek produksi dan absensi karyawan. Sedangkan pada bagian pabrik diberikan cuti selama 3 (bulan) atau selama beberapa bulan yang diinginkan karyawan dikarenakan karyawan perempuan pada bagian pabrik merupakan karyawan borongan yang di gaji perhari sehingga mereka lebih banyak mendapatkan waktu cuti.

“Untuk cuti melahirkan pada bagian kantor kami berikan selama 2 (dua) minggu dan untuk bagian pabrik kami berikan selama 3 (tiga) bulan atau beberapa bulan yang diinginkan dikarenakan karyawan perempuan pada bagian kantor itu di gaji perbulan sedangkan pada bagian pabrik di gaji perhari”⁵⁰

Karyawan Perempuan pada bagian pabrik di gaji perhari karena mereka bekerja pada bagian produksi yang di beri upah tergantung dari berapa dos yang mereka dapatkan dalam sehari. Upah yang biasanya mereka dapatkan 70-80 ribu/hari. Sedangkan karyawan perempuan pada bagian kantor mereka bekerja pada bagian administrasi, manajemen atau pekerjaan kantor lainnya sehingga mereka menerima gaji bulanan.

⁵⁰Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara 3 Juni 2024.

c. Hari libur resmi seperti hari raya idul fitri dan hari raya idul adha

Perusahaan memberikan libur selama 3 (hari) baik pada bagian kantor maupun pada bagian delivery. Sedangkan untuk hari raya natal ataupun lainnya perusahaan meliburkan karyawan yang menganut agama itu saja selama 3 (tiga) hari dan jika karyawan lama yang ingin menambah cuti hari raya selama 1 (satu) minggu diberikan tanpa pemotongan gaji sedangkan pada karyawan baru tidak diberikan dan akan dilakukan pemotongan upah jika ingin menambah cuti pada hari raya. Jika hari libur tanggal merah selain dari pada hari raya keagamaan perusahaan tidak meliburkan, karyawan tetap masuk kerja. Para karyawan pun tidak masalah jika masuk kerja karena mereka sudah terbiasa masuk kerja pada tanggal merah.

“Untuk hari raya keagamaan kami berikan libur selama 3 (tiga) hari dan jika ada karyawan lama yang ingin menambah cuti maka kami berikan tanpa pemotongan gaji, jika tanggal merah lainnya kami tidak meliburkan karyawan”⁵¹

Pada dasarnya pekerja juga tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalani secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang diatur dalam Pasal 85 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, pengusaha bisa saja mempekerjakan karyawan pada hari libur resmi dengan persetujuan dari karyawan yang bersangkutan dan pengusaha wajib memberikan upah kerja lembur.

⁵¹Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara 3 Juni 2024.

c. Cuti atau izin karena alasan penting

Jika ada keluarga meninggal maka di berikan izin 3 (hari) atau 1 (satu) minggu namun dilihat dari apakah keluarga tersebut keluarga dekat seperti saudara kandung, ayah atau ibu maka akan diberikan cuti selama 1 minggu, jika keluarga yang tidak begitu dekat diberikan izin satu hari, begitupun juga jika ada keluarga yang menikah, dan jika ada karyawan yang sakit maka mereka di izinkan untuk tidak bekerja.

Berdasarkan peraturan cuti diatas bahwa hanya berupa kebijakan saja, kebijakan dalam hal ini hanya peraturan yang sifatnya tidak tertulis yang diatur dalam Peraturan Perusahaan namun tidak diatur dalam perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 Ayat 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Disebutkan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja wajib membuat peraturan perusahaan. Namun, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik melarang atau mengizinkan peraturan tidak tertulis, hanya menekankan pentingnya transparansi dan kejelasan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan. Hubungan kerja yang dibuat secara lisan, tanpa menggunakan kontrak tertulis disebut perjanjian tertulis dan yang diperlukan untuk menetapkannya hanyalah pernyataan yang disetujui oleh kedua belah pihak, idealnya di hadapan dua orang pengamat. Hak dan kewajiban karyawan dan manager akan dijabarkan secara rinci dalam banyak klausul yang harus dipatuhi selama pelaksanaan perjanjian kerja. Pengusaha wajib melakukan

hubungan kerja dengan pekerja menggunakan perjanjian secara lisan, terutama yang menyangkut hak-hak pekerja, seperti hak cuti tetapi untuk menjamin hak tersebut mereka juga harus memenuhi tanggung jawab mereka dalam konteks hubungan kerja mereka dengan perusahaan⁵².

Jadi, Peraturan Perusahaan bisa saja tidak tertulis namun rentannya sewaktu-waktu bisa berubah sesuka hati dari perusahaan. Begitupun juga dengan cuti yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak secara spesifik menyatakan bahwa ketentuan mengenai cuti harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak karyawan mengenai cuti yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Jadi, meskipun tidak secara spesifik disebutkan bahwa cuti harus dimasukkan dalam perjanjian kerja, mencantumkan hak cuti dalam perjanjian kerja adalah cara untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dilindungi dan disosialisasikan dengan baik. Ini juga membantu menghindari potensi perselisihan dikemudian hari.

Hukum dituntut supaya bisa memberikan suatu kepastian terhadap seluruh aturan yang mengatur suatu hubungan hukum. Peraturan ketenagakerjaan mengupayakan adanya jaminan bagi pekerja, dengan mengembangkan aturan-aturan yang berguna untuk melindungi kepentingan seluruh pekerja, salah satunya dalam bentuk pemenuhan hak. Hak disini berupa keseimbangan dalam pemberian cuti. Setiap pekerja maupun pengusaha harus menjalankan hubungan hukumnya dengan itikad baik, dimana pekerja melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang

⁵²Robertus Berli Puryanto dkk. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja", *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, No 1 (2021).

ditetapkan dan perusahaan harus memberikan setiap kebutuhan yang menjadi kepentingan dari pekerja.

2. Proses Pengajuan Cuti

Proses pengajuan cuti pada PT. Tirta Marwah Mandiri yaitu:

a. Pemberitahuan Kepada Manager

Karyawan memberikan rencana cuti mereka kepada manager langsung, baik melalui percakapan langsung, email, atau telepon. Informasi yang disampaikan harus mencakup tanggal mulai cuti, tanggal kembali dan alasan cuti

b. Persetujuan Verbal atau Tertulis

Manager memberikan persetujuan secara verbal atau tertulis (misalnya melalui email). Manager dapat menanyakan detail tambahan jika diperlukan untuk memastikan tidak ada konflik dengan kebutuhan bisnis.

c. Konfirmasi dan Pemberitahuan ke tim

Setelah disetujui, karyawan dan manager menginformasi tanggal cuti. Manager juga dapat memberi tahu tim atau rekan kerja lain mengenai cuti yang akan diambil karyawan tersebut, agar pekerjaan bisa dialihkan atau dikelola selama karyawan cuti.

d. Dokumentasi

Meskipun proses ini sederhana, penting untuk mencatat cuti di sistem HR atau dalam catatan manager untuk pelacakan dan referensi di masa depan. Hal ini bisa dilakukan manager atau dengan memberi tahu departemen HR tentang cuti yang disetujui

Pada karyawan bagian pabrik yang diberikan cuti tahunan, jika durasi perjanjian kerja kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka hak cuti yang diberikan disesuaikan dengan total durasi perjanjian, yang setiap 1 (satu) bulan mendapatkan 1 hari cuti. Hak cuti tahunan dapat diajukan setelah bekerja selama 1 (satu) bulan atau lebih, sesuai dengan jumlah hari cuti yang timbul. Jika karyawan tidak mengambil cuti tahunannya maka diberikan kompensasi finansial dari cuti tahunan yang tidak ambil yang dihitung dari gaji pokok karyawan. Hal yang dipertimbangkan jika karyawan ingin cuti tahunan melihat kondisi pabrik apakah ada masalah atau kondisinya tidak memadai, maka karyawan tidak akan diberikan cuti.

Bagi karyawan yang sakit pada bagian kantor diberikan izin sakit, jika lebih dari 3 (tiga) hari harus ada surat keterangan dari dokter. Sedangkan, pada bagian pabrik harus ada surat keterangan dari dokter dihari pertama sakit, namun jika tidak ada maka karyawan akan dihitung alpa. Begitupun jika karyawan sedang berada diacara keluarga, pada bagian kantor di berikan izin jika keluarga dekat yang berada dalam satu rumah dan pada bagian pabrik harus memberikan bukti bahwa karyawan betul-betul pada acara itu dengan adanya bukti foto.

3. Dampak Jika Mengambil Cuti

Pada PT. Tirta Marwah Mandiri jika karyawan mengambil cuti hari raya lebih dari 3 hari maka akan di potong upahnya, misalnya mengambil cuti selama 1 minggu maka 4 hari itu akan di potong upahnya dan 3 harinya itu upahnya dibayar penuh. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, secara umum perusahaan boleh melakukan pemotongan upah jika karyawan mengambil cuti melebihi jatah yang

diberikan, meskipun hal tersebut tidak diatur secara spesifik dalam peraturan perusahaan. Namun beberapa prinsip dan ketentuan hukum tetap harus diperhatikan. Prinsip *No Work, No Pay* ini berlaku secara umum dan diakui dalam praktik ketenagakerjaan, yang berarti karyawan yang tidak bekerja tidak berhak atas upah untuk hari-hari mereka tidak bekerja.⁵³ Ini termasuk hari-hari Ketika karyawan mengambil cuti melebihi jatah yang diberikan. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik mengatur pemotongan upah terkait kelebihan cuti. Namun, pemotongan upah tersebut harus dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip umum yang berlaku dalam hubungan kerja. Meskipun tidak diatur secara spesifik dalam peraturan perusahaan, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memastikan kebijakan pemotongan upah dilaksanakan secara transparan dan adil. Sebaiknya, perusahaan mendokumentasikan kebijakan ini dan memberitahukan kepada karyawan sebagai bagian dari kebijakan internal perusahaan.

Untuk mengurangi kesulitan pihak perusahaan dalam mengatur bagaimana hak-hak pekerja terkait dengan hak pemberian cuti para pihak, misalnya para pengusaha perlu mengetahui bagaimana cara memastikan hak-hak karyawan tidak berbenturan atau menjadi terhambat yang diakibat aturan kerja yang tidak direncanakan dengan baik sehingga beberapa hak karyawan tidak terpenuhi, seperti dalam pemberian cuti tahunan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan setelah 12 (dua belas) bulan bekerja menjadi sulit didapatkan dikarenakan pihak perusahaan tidak mengantisipasi kemungkinan yang terjadi dalam proses kerja

⁵³Sahur Ramsay, "Asas Not Work, Not Pay terhadap Mogok Kerja Buruh Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum* Vol. 6, No. 1 (2020).

serta anggapan pihak perusahaan yang menganggap cuti ini dapat menghambat proses kerja. Untuk memberikan motivasi kepada pekerja maka perusahaan harus mengupayakan pemberian hak cuti. Hal ini tidak lain bertujuan demi kelangsungan dalam melakukan kegiatan, dikarenakan pekerja telah melakukan pekerjaan dengan intensitas waktu yang tinggi, sehingga mereka membutuhkan suatu penyegaran. Tindakan tersebut pada dasarnya bukanlah menjadi suatu permasalahan bagi perusahaan dikarenakan hal tersebut menjadi suatu ketetapan yang wajib dilaksanakan karena peraturan mengatur tentang hal demikian.

C. Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan Di PT. Tirta Marwah Mandiri

Pada PT. Tirta Marwah Mandiri dari 10 orang karyawan yang sudah menikah, yang baru mengambil cuti mendampingi istri melahirkan baru 2 orang pada bagian delivery dengan durasi cuti yang diberikan selama 3 hari, namun mereka mengambil cuti 1 (satu) sampai 2 (dua) minggu.

Kadek, salah satu karyawan laki-laki menyatakan:

“Perusahaan memberikan kebijakan cuti selama 3 (tiga) hari namun saya mengambil cuti pada saat istri saya melahirkan selama 2 (dua) minggu, dari saat melahirkan hingga keluar dari rumah sakit, dengan upah kerja saya di potong karena lebih dari 3 (tiga) hari, dan selama saya bekerja disini saya juga tidak mengetahui adanya aturan mengenai cuti mendampingi istri melahirkan”⁵⁴

Sulaiman, salah satu karyawan laki-laki menyatakan:

“Saya mengambil cuti mendampingi istri melahirkan selama 1 (satu) minggu, upah kerja saya di bayar setengah dari gaji perhari dan saya tidak mengetahui adanya undang-undang yang mengatur terkait cuti

⁵⁴Kadek (Karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 12 Juni 2024.

mendampingi istri, karena pada saat saya masuk kerja disini, saya hanya mengikuti aturan yang di berlakukan oleh karyawan lama.”⁵⁵

Karyawan yang mengambil cuti mendampingi istri melahirkan melebihi dari 3 hari maka akan di potong stengah dari gaji perhari, gaji yang seharusnya di dapatkan Rp. 1.800.000 kini hanya mendapatkan Rp. 1.386.000. Dalam pasal 93 ayat (2) Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja berhak mendapatkan upah penuh pada saat mengambil cuti mendampingi istri melahirkan, namun pada karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri sendiri tidak mendapatkan upah penuh pada saat mengambil cuti mendampingi istri melahirkan karena melebihi dari jatah cuti yang diberikan.

Annisa Dewantari, Manager PT. Tirta Marwah Mandiri menyatakan:

“Perusahaan belum mengatur adanya cuti khusus mendampingi istri melahirkan, baik dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, namun jika ada karyawan yang istrinya melahirkan, perusahaan memberikan kebijakan izin 1-3 hari untuk mendampingi istrinya tanpa pemotongan upan, tetapi jika lebih dari 3 hari maka akan dilakukan pemotongan upah.”⁵⁶

Hak cuti 3 (tiga) hari yang pekerja pria dapatkan dari hak cuti mendampingi istri melahirkan bahwa peran laki-laki (suami) ketika istrinya melahirkan masih dipandang sebelah mata oleh pemerintah, mengingat proses melahirkan bukan hanya menjadi tanggung jawab seorang perempuan (istri) serta pentingnya kehadiran seorang suami mendampingi dan memberikan dukungan kepada istrinya yang berjuang mempertaruhkan nyawa untuk mengurangi angka kematian ibu melahirkan. Karyawan laki-laki pada PT. Tirta Marwah Mandiri menyatakan bahwa durasi cuti yang cukup itu selama satu (bulan) jika istrinya

⁵⁵Sulaiman (Karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 12 Juni 2024.

⁵⁶Annisa Dewantari (Manager PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 3 Juni 2024.

melahirkan secara normal dan jika melahirkan secara sesar maka durasi cuti yang cukup selama 2 (dua) bulan karena jika melahirkan secara sesar lebih membutuhkan pendampingan yang lebih lama.⁵⁷

Karyawan yang ada di PT. Tirta Marwah Mandiri masih minim pengetahuan akan adanya peraturan mengenai cuti tersebut karena pihak perusahaan tidak pernah melakukan sosialisasi mengenai hak cuti mendampingi istri melahirkan kepada karyawan laki-laki yang sudah menikah karena perusahaan belum menerapkan cuti khusus mengenai cuti tersebut. Namun, dalam implementasinya di PT. Tirta Marwah Mandiri, apabila ada karyawan laki-laki yang ingin mendampingi istrinya melahirkan pihak perusahaan memberikan kebijakan izin tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari dengan prosedur melaporkan secara lisan kepada pihak perusahaan dan jika melebihi maka akan dilakukan pemotongan upah. Sedangkan karyawan laki-laki yang lainnya yang sudah menikah tidak pernah mengambil cuti atau izin karena sudah mempunyai anak sebelum masuk kerja dan ada beberapa yang belum berkeluarga.

Cuti mendampingi istri melahirkan yang diatur dalam pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT. Tirta Marwah Mandiri, sehingga pemberian cuti mendampingi istri melahirkan untuk karyawan laki-laki tidak jelas. Perusahaan belum menerapkan cuti khusus mendampingi istri melahirkan karena kurangnya permintaan mengenai cuti tersebut dan kurangnya pengetahuan karyawan mengenai cuti mendampingi istri melahirkan dan

⁵⁷Kadek (Karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri), Wawancara, 12 Juni 2024.

karyawan yang mengambil cuti mendampingi istri melahirkan baru 2 (dua) orang sehingga perusahaan hanya memberikan kebijakan saja tanpa mengaturnya kedalam perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan. Apabila ada karyawan yang berhalangan tidak masuk kerja karena mendampingi istri melahirkan, maka perusahaan mengizinkan tidak masuk kerja, namun jika melebihi dari batas cuti yang diberikan maka akan dilakukan pemotongan upah $\frac{1}{2}$ dari gaji perhari.

Pihak PT. Tirta Marwah Mandiri tidak mencantumkan regulasi khusus mengenai cuti mendampingi istri melahirkan, namun jika dilihat dari pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai cuti mendampingi istri melahirkan selama 2 (dua) hari, penerapan tersebut sudah sesuai dengan aturan di Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan PT. Tirta Marwah Mandiri memberikan kebijakan cuti selama 3 (hari) untuk mendampingi istri melahirkan. Perusahaan tidak memberikan cuti tambahan karena jika memberikan cuti tambahan berarti juga biaya tambahan bagi perusahaan, baik dalam bentuk gaji yang tetap di bayar maupun penggantian tenaga kerja yang harus dilakukan. Dalam upaya untuk menjaga biaya operasional tetap terkendali, perusahaan lebih memilih untuk memberikan cuti sesuai dengan ketentuan minimal, terlebih lagi dalam undang-undang hanya diberikan cuti 2 (dua) hari. Dalam PT. Tirta Marwah Mandiri tidak ada perbedaan antara izin dan cuti, dari sisi upah pun karyawan tetap mendapat upah penuh jika karyawan izin atau cuti namun jika melebihi dari batas jata cuti maka akan di potong.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Annisa Dewantari manager PT. Tirta Marwah Mandiri, menyatakan bahwa faktor penghambat pemberian cuti mendampingi istri melahirkan kepada karyawan oleh PT. Tirta Marwah Mandiri adalah pihak perusahaan juga tidak mau mengambil resiko terhadap pemberian cuti kepada karyawan dikarenakan jika cuti diberikan maka secara tidak langsung karyawan yang akan melakukan pekerjaan berkurang, sehingga perusahaan harus mencari pekerja untuk menggantikan karyawan tersebut, terlebih lagi produk yang dihasilkan perusahaan adalah produk yang dikonsumsi sehari-hari dan perusahaan lebih mengutamakan untuk memperbaiki sistem keuangannya, sementara sistem yang lainnya masih dalam proses.

Mengenai hal-hal yang terjadi di PT. Tirta Marwah Mandiri khususnya masalah cuti yang cukup jarang didapatkan oleh karyawan kemungkinan besar ditimbulkan karena beberapa faktor yang terjadi dilapangan yang membuat pihak perusahaan sulit untuk memberikan cuti bagi karyawannya. Mengingat bahwa PT. Tirta Marwah Mandiri ini bergerak pada Air Minum Dalam Kemasan (ADMK) yang sejatinya bersentuhan langsung dengan masa perjalanan yang panjang dan juga jadwal yang sangat panjang, PT. Tirta Marwah Mandiri sebagai penyedia Air Minum Dalam Kemasan (ADMK) tentu tidak ingin adanya keterlambatan dalam proses pengiriman barang tersebut sehingga berimbas kepada para pekerjanya yang diharuskan untuk mengejar target pengiriman yang dapat dikatakan sangat banyak, dimana produk yang di hasilkan adalah produk konsumsi sehari-hari, satu orderan yang masuk sekitar 6000 (enam ribu) karton sedangkan kapasitas

produksi maksimal 3000 (tiga ribu) karton, jika perusahaan meliburkan karyawan maka terpending orderannya dan terpending pula produksinya.

Banyak negara-negara yang telah menyadari betapa pentingnya adanya kesetaraan gender dalam merawat dan membesarkan anak dan telah memahami pentingnya keterlibatan figur ayah dalam tumbuh kembang pribadi anak. Selain telah mengadopsi sistem *paternity leave*, sebagian besar negara juga memiliki sistem parental leave, cuti ini dapat dimanfaatkan oleh para orang tua untuk menghadiri acara sekolah anaknya atau untuk bergantian mengurus anaknya tanpa mengurangi jatah cuti tahunan. Oleh karena itu, jangka waktu cuti mendampingi istri melahirkan di Indonesia masih tergolong sangat rendah apabila dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Jepang, Kanada, Singapura, Finlandia, dan Australia. Bahkan di negara lain pun sudah mengatur *paternity leave* bagi pekerja yang baru mengadopsi anak.

Paternity Leave di Jepang diatur melalui Undang-Undang Cuti Pengasuhan Anak dan Perawatan Keluarga (*The Child Care and Family Care Leave Act*) memberikan hak kepada pekerja laki-laki untuk mendapatkan cuti pendampingan istri melahirkan hingga delapan minggu (tergantung dari perusahaan dan kontrak kerja)⁵⁸. Kanada merupakan salah satu negara yang tidak spesifik memiliki pengaturan tentang *paternity leave* oleh karena itu bagi pekerja laki-laki di Kanada yang ingin mengambil *paternity leave* diperbolehkan untuk mengambil paternal leave yang jangka waktu cutinya sangat panjang hingga 69 minggu tergantung pada jenis *paternal leave* yang diambil. Sejak 2017, Singapura

⁵⁸Arzaqia Luthfi Yani, Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan, terdapat dalam <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1> Mar. 15. Terakhir diakses tanggal 26 Juni 2024

telah memberikan dua minggu cuti paternity leave berbayar yang diatur oleh *Child Development Co-Savings Act (CDCA)*. Jika melihat pengaturan mengenai *paternity leave* di Finlandia, pekerja laki-laki berhak untuk mengambil *paternity leave* selama 54 hari kerja (Hari Sabtu dihitung hari kerja) yang dapat diambil hingga anak berusia dua tahun. Pemerintah Australia mengisinkan pekerjajanya untuk mengambil *paternity leave* selama dua minggu dan menerima upah minimum nasional yang akan dibayarkan langsung kepada pekerja oleh pemerintah Australia kepada pekerja.

Adanya Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) menjadi kabar baik bagi pekerja sebab dalam UU tersebut pemerintah berencana untuk memberikan hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri paling lama 40 hari dan keguguran paling lama 7 hari. Aturan ini tertuang di Pasal 6 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA). Dimana Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) telah berlaku pada tanggal 2 Juli 2024, sehingga setiap perusahaan harus menyesuaikan peraturan perusahaannya maupun perjanjian kerjanya dengan UU KIA.

Hak cuti mendampingi istri melahirkan bagi karyawan laki-laki membutuhkan waktu yang tidak singkat, dimana sebelum melahirkan seorang istri membutuhkan beberapa persiapan baik persiapan jasmani maupun persiapan mental. Terlebih lagi, jika istri yang bersangkutan berada dalam kondisi tertentu yang mengharuskannya beristirahat demi keselamatan ibu dan anaknya, serta persiapan sesudah melahirkan lebih penting lagi mengingat bayi sudah lahir dan

mebutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya termasuk seorang ayah. Masa setelah melahirkan sebaiknya lebih lama dari masa istirahat sebelum melahirkan, kecuali dalam kondisi tertentu. Terlebih lagi, apabila persalinan dilakukan melalui operasi sesar, maka proses pemulihan pasca operasi lebih lama jika dibandingkan melahirkan secara normal. Alasan-alasan mengapa hak cuti mendampingi istri melahirkan perlu untuk diberikan tambahan durasi cuti dikarenakan pada masa sebelum melahirkan, persiapan yang dilakukan sebagai seorang suami meliputi membantu istri untuk menyiapkan persiapan mental dan fisik melalui senam hamil, cek kesehatan, istirahat dan asupan gizi yang cukup, persiapan perlengkapan bayi dan ibu setelah melahirkan, persiapan tempat melahirkan dan persiapan lainnya. Jangka waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan kebutuhan tersebut tidak terlalu lama, kecuali kondisi tertentu melahirkan secara sesar, terjangkit penyakit yang mengharuskan istri *bedrest* untuk menjaga keselamatan ibu dan bayinya. Disisi lain, setelah proses persalinan lebih banyak hal yang dibutuhkan untuk merawat bayi dan memulihkan kondisi ibu pasca melahirkan.⁵⁹

Pertama, pemulihan secara fisik karena setelah melahirkan istri mengalami kelelahan sehingga membutuhkan istirahat yang cukup dan asupan gizi yang baik. Kedua, pemulihan mental pasca melahirkan dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon. Apabila tidak dilakukan pemulihan mental yang terjadi istri mengalami depresi berat sehingga butuh ketenangan jiwa dan fikiran serta dukungan fisik dan moril dari orang sekitar. Salah satu gangguan mental yang

⁵⁹Suastini Wibawa, "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Wanita Pada PT. PLN (Persero), Tbk, Distribusi Bali, *Journal*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar (2018)

dapat terjadi pada istri yang baru melahirkan adalah *baby blues syndrome*⁶⁰. Ketiga, proses yang paling penting yaitu proses merawat dan mengurus anak yang baru lahir memerlukan waktu dan adaptasi khusus. Bayi yang lahir tidak langsung dapat menyesuaikan pola tidur pada umumnya, sehingga orang tua sering begadang pada malam hari hingga subuh untuk menjaga anaknya. Kondisi yang demikian tidak memungkinkan seorang karyawan untuk dapat fokus bekerja karena kurangnya waktu istirahat dan keharusan mengurus anak yang baru lahir karena membutuhkan kasih sayang yang intensif dari kedua orang tuanya. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka jangka waktu yang dibutuhkan pasca melahirkan relative lebih lama. Jadi peran seorang suami sangat diperlukan saat pasca melahirkan.⁶¹

Allah SWT pun menekankan peran penting Ayah dalam membimbing dan mendidik anak-anaknya, yakni dalam Qs. Al-Baqarah/2:132-133 Allah SWT berfirman:

وَوَصَّىٰ بِهَا إِبْرَاهِيمُ بَيْنَهُ وَيَعْقُوبُ ۗ يُبَيِّنُ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ لَكُمْ الدِّينَ فَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ ۗ ۱۳۲ أَمْ كُنْتُمْ شُهَدَاءَ إِذْ حَضَرَ يَعْقُوبَ الْمَوْتَ إِذْ قَالَ لِبَنِيهِ مَا تَعْبُدُونَ مِن بَعْدِي قَالُوا نَعْبُدُ إِلَهَكَ وَالِاهُ أَبَائِكَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِلَهًُا وَاحِدًا وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ

۱۳۳

Terjemahnya:

132. “Dan Ibrahim mewasiatkan (ucapan) itu kepada anak-anaknya, demikian pula Yakub. “Wahai anak-anakku! Sesungguhnya Allah telah

⁶⁰Baby Blues: Gejala, Mencegah dan Mengobati, terdapat dalam <https://primayahospital.com/kejiwaan/baby-blues/> . Terakhir diakses tanggal 19 Juni 2024

⁶¹Surya Kumara Yoga, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak cuti Hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel, *journal*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar (2018).

memilih agama ini untukmu, maka janganlah kamu mati kecuali dalam keadaan Muslim”. 133. Apakah kamu menjadi saksi saat maut akan menjemput Yakub, ketika dia berkata kepada anak-anaknya, “Apa yang kamu sembah sepeninggalku?” Mereka menjawab, “Kami akan menyembah Tuhanmu dan Tuhan nenek moyangmu yaitu Ibrahim, Ismail dan Ishak, (yaitu) Tuhan Yang Maha Esa dan kami (hanya) berserah diri kepada-Nya”. (Q.S. Al-Baqarah/2:132-133).⁶²

Dalam surat Al-Baqarah ayat/2:132-133 Allah SWT menekankan soal penanaman aqidah dan tauhid. Hanya Allah SWT lah yang patut dan wajib untuk disembah, sebagaimana kisah para nabi terdahulu, yaitu Nabi Ibrahim, Nabi Ismail, Nabi Ishak yang berpegang teguh pada agama Allah SWT. Keluarga sebagai pendidikan pertama dan seumur hidup seseorang akan mempengaruhi seluruh tahapan kehidupan seorang anak. Anak merupakan amanah atau titipan dari Allah yang akan menjadi hal yang dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Sehingga, penanaman/pengajaran soal aqidah dan tauhid terhadap anak-anak merupakan peran dan tanggungjawab orangtua (khususnya ayah). Oleh karena itu, keberadaan orang tua, khususnya ayah yang memiliki peran sebagai imam/pemimpin harus bertanggungjawab untuk mendidik dan memberikan ilmu-ilmu agama kepada anak, agar kelak sang anak akan terus berpegang teguh pada agama Allah SWT.

Seorang suami wajib memperoleh hak cuti mendampingi istri melahirkan dikarenakan untuk memberikan semangat dan dukungan kepada istrinya dengan menemani dan menjaganya saat melahirkan. Selain itu, ketika seorang anak lahir ia membutuhkan pengasuhan dari kedua orang tuanya, bahkan ayahnya dapat

⁶²Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 25-26.

mengambil perannya dalam mengasuh anak, sehingga hubungan antara anak dan ayah akan harmonis bukan hanya hubungan anak dengan ibunya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian cuti pada karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri masih belum berjalan dengan maksimal dikarenakan peraturan mengenai cuti pada PT. Tirta Marwah Mandiri masih berupa kebijakan yang sifatnya tidak tertulis yang diatur dalam peraturan perusahaan dan perusahaan kekurangan tenaga kerja sehingga perusahaan tidak mau mengambil resiko terhadap pemberian cuti, padatnya orderan yang masuk sehingga tidak dapat ditinggalkan. Perusahaan dalam melaksanakan aturan pemberian cuti dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya sesuai ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha mengenai aturan pemberian cuti tersebut. Produk yang di hasilkan adalah produk konsumsi sehari-hari, satu orderan yang masuk sekitar 6000 (enam ribu) karton sedangkan kapasitas produksi maksimal 3000 (tiga ribu) karton, jika perusahaan meliburkan karyawan maka terpending orderannya dan terpending pula produksinya.
2. Implementasi hak cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri, apabila ada karyawan laki-laki yang ingin mendampingi istrinya melahirkan pihak perusahaan

memberikan kebijakan izin tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari dengan prosedur melaporkan secara lisan kepada pihak perusahaan dan jika melebihi maka akan dilakukan pemotongan upah. Sedangkan karyawan laki-laki yang lainnya yang sudah menikah tidak pernah mengambil cuti atau izin karena sudah mempunyai anak sebelum masuk kerja dan ada beberapa yang belum berkeluarga. Pihak PT. Tirta Marwah Mandiri tidak mencantumkan regulasi khusus mengenai cuti mendampingi istri melahirkan, namun jika dilihat dari pasal 93 ayat (4) huruf e Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai cuti mendampingi istri melahirkan selama 2 (dua) hari, penerapan tersebut sudah sesuai dengan aturan di Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam PT. Tirta Marwah Mandiri tidak ada perbedaan antara izin dan cuti, dari sisi upah pun karyawan tetap mendapat upah penuh jika karyawan izin atau cuti namun akan dilakukan pemotongan upah jika mengambil cuti melebihi dari jatah cuti yang diberikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan sosialisasi tentang kebijakan cuti kepada seluruh karyawan agar mereka memahami hak-hak yang dimiliki. Sebaiknya perusahaan tetap memenuhi ketentuan yang mengatur mengenai cuti tahunan yang akan diberikan kepada karyawan dan pengusaha yang mempekerjakan

karyawannya dapat memberikan cuti tahunan, dengan memproses setiap masa kerja tiap-tiap karyawan.

2. Implementasi kebijakan cuti bagi karyawan laki-laki di PT. Tirta Marwah Mandiri hendaknya menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, kebijakan ini perlu dievaluasi dan disesuaikan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Penguatan kebijakan ini akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Memberikan dukungan tambahan seperti konseling keluarga atau fasilitas Kesehatan bagi karyawan yang mendampingi istri melahirkan.
3. Dalam hukum islam, ada beberapa aspek yang bisa dipertimbangkan terkait cuti bagi karyawan laki-laki mendampingi istri melahirkan, meskipun tidak ada ketentuan spesifik tentang cuti ayah dalam Al-Qur'an dan hadis, namun prinsip-prinsip umum islam dapat dijadikan pedoman seperti kewajiban terhadap keluarga, dimana islam sangat menekankan pentingnya tanggung jawab seorang ayah terhadap keluarga dan islam juga mengajarkan bahwa tanggung jawab pengasuhan tidak hanya jatuh ketangan ibu, melainkan juga ayah. Pada dasarnya ayah juga berperan dalam mendidik dan mengasuh anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Isa Muhammad bin Isa bin Saurah At-Tirmidzi. *Sunan At-Tirmidzi*. Kitab. Al-Bir Wa Ash-Shilah, Juz. 3, No. 1959. (Beirut- Libanon: Darul Fikri, 1994). H. 383.
- Ali, Zainuddin. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. h. 31.
- Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*. Jakarta: PT. Grafindo Perasda.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja (Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- BBC NEWS MEDIA. 2017. “Angin Segar Perjuangan Cuti Untuk Ayah Yang Baru Saja Memiliki anak”. Diakses pada tanggal 1 Februari 2024.
- Berli Puryanto, Robertus dkk. 2021. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja”. *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, No 1.
- Budiyono, Teguh. 2020. *Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif* (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung). Skripsi Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Desideria, Benedikta. 2021. “9 Perusahaan Swedia di Singapura Bakal Berlakukan Cuti Ayah Selama 4 Minggu”. *Liputan 6*. Diakses pada tanggal 1 Februari 2024.
- Dhandy Pangestu, Muhammad. 2021. *Implementasi Kontrak Kerja Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Lampung. H.3.
- Erika Dharmanto, Tania and Retno Dewi Pulung Sari.2023. “*Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan*”. *Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* Vol 12, No. 1.
- Fajrina, Hani Nur. 2015. “Facebook Beri Cuti Kelahiran Anak Selama 4 Bulan”. *CCN Indonesia*. Diakses pada tanggal 1 Februari 2024.
- Farianto, Willy. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi kerja dan pekerja: Hubungan kerja kemitraan & keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fathoni, Abdurahmat. 2011. *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faudyanindita Ciptahutama, Farah. 2023. *Studi Perbandingan Pengaturan Cuti Pendampingan Istri Melahirkan (Paternity Leave) Indonesia Dengan Beberapa Negara*. Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

- Hakim Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hardani, et. all. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hardijan, Rusli. 2011. *Hukum Ketenaga kerjaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Jamaluddin, F., Adliyah, N., Kahfi, M, A., & Nurhalisa. 2022. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* Volume 3, No. 2.
- Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 25-26.
- Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Unit Percetakan Al-qur'an: Bogor, 2018), h. 584
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*, 2016.
- Kumara Yoga, surya. 2018. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak cuti Hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel. journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.
- Luthfi Yani, Arzaqia. *Maternity, Paternity, and Childcare Leave in Japan*, terdapat dalam <https://www.tokhimo.com/post/maternity-paternity-and-childcare-leave-in-japan-1> Mar. 15. Terakhir diakses tanggal 26 Juni 2024
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novia Widya Utami. 2023. *Ketentuan Cuti Melahirkan untuk Ibu & Ayah di Indonesia*. Talenta. Diakses 4 Desember 2023 dari
- Oktaviany, Priliana. 2020. *Berbagai Macam Cuti Beserta Aturannya*. Jakarta: PT. Kwadran Lima Indonesia.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil
- Ramsay, Sahur. 2020. "Asas Not Work, Not Pay terhadap Mogok Kerja Buruh Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum* Vol. 6, No. 1.
- Safitri, Niken. 2008. *HAM Kritik Teori Hukum Feminis terhadap KUHP*, Bandung: PT Refika Aditama.

- Soedjono, Wiwoho. 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*, cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta.
- Syahrum, Muhammad. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum Kajian Penelitian Normatif, Empiris, Laporan Skripsi dan Tesis*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2 Huruf c
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 Ayat 2 Huruf d.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 2 Huruf a dan b.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 Ayat 4 Huruf a, b, c, d, e, f, g.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Suastini Wibawa. 2018. "Pelaksanaan Pemberian Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Wanita Pada PT. PLN (Persero), Tbk, Distribusi Bali. *Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar*.
- Syafrianto, Abdurrahman. 2020. *Tijauan hukum islam terhadap implementasi hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja menurut UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 (studi kasus di PT. Victoria care Indonesia di semarang*. Skripsi Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cet. 4, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, Fahira Salsabila. 2023. *Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Pria yang Istrinya Melahirkan di PT X Kota Bandung Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Hak Melindungi Keluarga*. *Jurnal Studi Hukum Volume 3, No. 1*.

- Windayani, Tisa. 2016. *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*. Jakarta: Jurnal Perkotaan, Volume 1, No. 1, 75.
- Yusmad, Muamar Arafat. *Hukum DI Antara Hak Dan Kewajiban Asasi*, 2018.
<http://repository.iainpalopo.ac.id/ideprint/1>.
- Yoga Raditya, Ida Bagus. 2015. *Eksistensi Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmu Hukum Volume 03, No. 3.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 214 TAHUN 2023

TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2023

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 STRATA SATU (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 2023;
- 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 : 24 Juli 2023



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag
NIP 197406302005011004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis, tanggal 02 bulan Mei tahun dua ribu dua puluh empat telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Nadila
NIM : 2003030049
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Implementasi Hak Cuti Mendampingi Istri Melahirkan Bagi
Pekerja Pria di PT Tirta Marwah Mandiri.

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Helmi Kamal, M.Hi.
(Pembimbing I)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H.
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 02 Mei 2024

Pembimbing I

Dr. Helmi Kamal, M.Hi.
NIP 19820124 200901 2 006

Pembimbing II

Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H.
NIP 199204162018012002

Mengetahui,
Dekan

Dr. Muhamfad Tahmid Nur, M.Ag
NIP 19740630 200501 1 004

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama proposal penelitian skripsi berjudul:

“Implementasi Hak Cuti Mendampingi Istri Melahirkan Bagi Pekerja Pria di PT Tirta Marwah Mandiri”

Yang ditulis oleh :

Nama : NADILA

Nim : 20 0303 0049

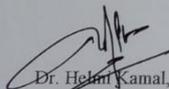
Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

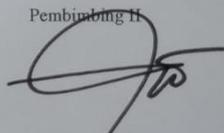
Pembimbing I



Dr. Helmi Kamal, M.HI

Tanggal:

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.HI

Tanggal:

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
NOMOR : 214 TAHUN 2023
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWAINSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Nadila
NIM : 2003030049
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : Implementasi Hak Cuti Mendampingi Istri Melahirkan bagi
Pekerja Pria di PT. Asera Tirta Posidonia .
- III. Tim Dosen Penguji :
1. Ketua Sidang : Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
 2. Sekretaris Sidang : Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag.
 3. Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
 4. Penguji II : Agustan, S.Pd., M.Pd.
 5. Pembimbing I / Penguji : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
 6. Pembimbing II / Penguji : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Palopo, 24 Juli 2023

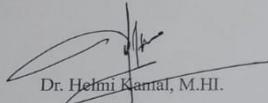


Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag ✍
NIP 197406302005011004

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Proposal penelitian skripsi berjudul Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan Di PT Tirta Marwah Mandiri yang diajukan oleh Nadila NIM 2003030049, telah diseminarkan pada hari Kamis, 02 Mei 2024 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Helmi Kamal, M.HI.

Tanggal:

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Tanggal: 17/05/2024

Mengetahui

a.n. Dekan Fakultas Syariah

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr. H. Haris Kulle, Lc., M.Ag.

Nip. 1970062 200501 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl. Sukajaya, Kelurahan Sengga Kecamatan Belopa Telpon : (0471) 3314115

Nomor : 0221/PENELITIAN/13.06/DPMPTSP/N/2024
Lamp : -
Sifat : Biasa
Penhal : **Izin Penelitian**

Kepada :
Yth : Direktur PT. Tirta Marwah Mandiri
di :
Tempat :

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo 821/In.19/FASYA/PP.00.9/05/2024 tanggal 22 Mei 2024 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	Nadila
Tempat/Tgl Lahir	Lalong / 26 September 2002
Nim	2003030049
Jurusan	Hukum Ekonomi Syariah
Alamat	Jl. A. Maradang Kelurahan Sakti Kecamatan Bua

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan 'Skripsi' dengan judul :

IMPLEMENTASI HAK CUTI BAGI KARYAWAN LAKI-LAKI MENDAMPINGI ISTRI MELAHIRKAN DI PT TIRTA MARWAH MANDIRI

Yang akan dilaksanakan di PT. TIRTA MARWAH MANDIRI, pada tanggal 03 Juni 2024 s/d 03 Juli 2024

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

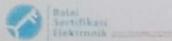
1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 28 Mei 2024
Kepala Dinas



Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19740411 199302 1 002



Tembusan

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa,
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa,
3. Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo,
4. Mahasiswa (i) Nadila,
5. Arsip

Lampiran 6: Pedoman Wawancara

Pertanyaan mengenai sistem pemberian cuti

1. Bagaimana kebijakan umum Perusahaan terkait pemberian cuti bagi karyawan?
2. Berapa banyak hari cuti yang diberikan kepada karyawan setiap tahunnya?
3. Apa saja jenis cuti yang tersedia di Perusahaan ini?
4. Bagaimana prosedur pengajuan cuti di Perusahaan ini?
5. Berapa sebelumnya karyawan harus mengajukan cuti?
6. Siapa yang berwenang menyetujui permohonan cuti karyawan?
7. Apa saja factor yang dipertimbangkan dalam menyetujui dan menolak permohonan cuti?
8. Bagaimana Perusahaan mengelola dan mencatat cuti karyawan?
9. Apa yang terjadi dengan cuti yang tidak terpakai dalam satu tahun, apakah dapat diakumulasi atau hangus?
10. Apakah Perusahaan menyediakan opsi untuk menggantu cuti yang tidak terpakai dengan kompensasi finansial?

Pertanyaan terkait cuti mendampingi istri melahirkan bagi pekerja pria

1. Apa saja kebijakan Perusahaan terkait cuti mendampingi istri melahirkan bagi karyawan?
2. Bagaimana Perusahaan mensosialisasikan hak cuti ini kepada karyawan?
3. Apakah ada perbedaan kebijakan cuti ini antara pekerja tetap dan pekerja kontrak?
4. Berapa lama waktu cuti yang diberikan Perusahaan untuk mendampingi istri melahirkan?
5. Apakah ada kendala saat mengajukan cuti?
6. Apakah anda merasa durasi cuti dan ketentuan yang diberikan sudah memadai?
7. Apakah karyawan dapat menambah durasi cuti?
8. Bagaimana respon atasan dan rekan kerja terhadap pengajuan cuti mendampingi istri melahirkan?

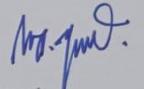
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul "Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri", yang ditulis oleh Nadila, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2003030049, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Jum'at, 6 September 2024 bertepatan dengan 2 Rabiul Awal 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian munaqasyah.

TIM PENGUJI

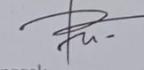
1. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.

Penguji I

()
tanggal:

2. Agustan, S. Pd., M. Pd.

Penguji II

()
tanggal:

3. Dr. Helmi Kamal, M. HI.

Pembimbing I

()
tanggal:

4. Fitriani Jamaluddin, S. H., M. H.

Pembimbing II

()
tanggal:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Jumat, 06 September 2024 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Nadila
NIM : 2003030049
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri.

Dengan Penguji dan Pembimbing:

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

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

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S. H., M.H.

Penguji II : Agustan, S. Pd., M. Pd.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dekan,

Muhammad Tahmid Nur

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan Di PT. Tirta Marwah Mandiri.

yang ditulis oleh :

Nama : Nadila

NIM : 2003030049

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

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

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya

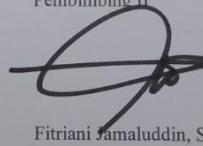
Pembimbing I



Dr. Helmi Kamal, M.H.I.

Tanggal:

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Tanggal: 19/07/2024



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Selasa, 24 September 2024 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Nadila
NIM : 2003030049
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki
Mendampingi Istri Melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri.

Dengan Penguji dan Pembimbing :

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

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

Penguji I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S. H., M. H.

Penguji II : Agustan, S.Pd., M.Pd.

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dekan,

Muhammad Tahmid Nur

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. : -
Hal : skripsi an. Nadila

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Nadila
NIM : 200303049
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Implementasi Hak Cuti Bagi Karyawan Laki-Laki Mendampingi Istri Melahirkan di PT. Tirta Marwah Mandiri

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam buku *Pedoman Penulisan Skripsi*, yang berlaku pada fakultas syariah IAIN palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah kata Bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Tim verifikasi

1. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
tanggal:



2. Hardianto, S.H., M.H.
tanggal:



hes 5

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

24%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

5%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	6%
2	ojs.unud.ac.id Internet Source	6%
3	repository.uir.ac.id Internet Source	5%
4	dspace.uii.ac.id Internet Source	5%
5	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Lampiran 13: Dokumentasi



Kantor PT. Tirta Marwah Mandiri



Wawancara dengan Manager PT.Tirta Marwah Mandiri (Annisa Dewantari)



Wawancara dengan karyawan bagian delivery (Kadek dan Sulaiman)



Wawancara dengan karyawan bagian produksi (Sahabuddin)

Lampiran 14: Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Nadila, lahir di Lalong pada tanggal 26 September 2002.

Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Rasbi dan ibu Isnaini. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Tandi Pau Mess Meranti Blok D2 Kec. Bua, Kab. Luwu. Pendidikan dasar penulis

diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 66 Danggang. Kemudian, di tahun yang sama menempuh Pendidikan di MTS Bua hingga tahun 2017. Pada saat menempuh Pendidikan di MTS, penulis aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler di antaranya: Pramuka dan Palang Merah Remaja (PMR). Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 10 Luwu. Setelah lulus SMA di tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: nadiladilla026@gmail.com