

HAK_CUTI_HAID,_HAMIL,_DAN_ MELAHIRKAN_PEKERJA_PEREMP UAN.pdf *by*

Submission date: 10-Jan-2022 05:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 1739227473

File name: HAK_CUTI_HAID,_HAMIL,_DAN_MELAHIRKAN_PEKERJA_PEREMPUAN.pdf (710.27K)

Word count: 4920

Character count: 30380

**HAK CUTI HAID, HAMIL, DAN MELAHIRKAN
PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN OMNIBUS LAW CIPTA KERJA
PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH IBNU ASHUR**

Inama Anusantari, Iffatin Nur

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

inama.anusantari@gmail.com, iffaeltinury@gmail.com

ABSTRACT

Omnibus Law on Cipta Kerja has received a variety of strong reactions from various activists and womens' advocacy institutions. They claim that the articles on the right to leave menstruation, pregnancy, miscarriages and childbirth for women workers have been abolished of the Omnibus Law on Employment Law. Whereas before the leave rights for women workers in certain circumstances have been neatly codified in the Manpower Act. Even though the Minister of Manpower has denied this, the absence of leave rights for women workers in certain circumstances in the Omnibus Law on Employment Copyright will provide the potential for violation of leave rights for women workers. This paper uses the theory of maqashid sharia Ibn 'Ashur as material to study the potential violation of leave rights for women workers in certain circumstances. The reason for choosing Ibn 'Ashur theory is because of this moderate and progressive mind. This paper uses the literature method with data sources in the form of written documents, namely accredited journals, books and online articles on the theme of writing. The results showed the potential violation of leave rights

for women workers in certain circumstances in terms of the sharia maqashid Ibn 'Ashur is very large. And this does not reflect the purpose of the shariah maqashid which is to safeguard religion, reason, soul, descent and wealth.

Keywords: *Leave Entitlement, Menstruation Leave, Women Workers, the Manpower Act, Omnibus Law Bill, and Maqashid Shariah.*

Pendahuluan

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

Perusahaan atau pabrik yang mempekerjakan perempuan wajib memperhatikan beberapa hal, di antaranya adalah *pertama*, kekuatan perempuan yang umumnya dianggap lemah, halus tetapi tekun. *Kedua*, beberapa norma moral harus diutamakan agar pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negatif pekerja laki-laki, terutama saat bekerja pada malam hari. Dan *ketiga*, status pekerja perempuan bermacam-

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

macam mulai dari yang memiliki status lajang maupun yang memiliki suami. Status pekerja perempuan tersebut akan berimbas pada beban pekerja perempuan pada lingkungan keluarganya. Bagi pekerja perempuan yang sudah berkeluarga tentu saja memiliki beban yang lebih besar di keluarganya.²

UU Ketenagakerjaan apabila dikaji sudah memiliki materi/substansi yang mencerminkan pertimbangan-pertimbangan di atas. Dalam Pasal 76 diatur empat butir tentang bagaimana seharusnya perusahaan atau pabrik memperlakukan pekerja perempuan. Termasuk juga perihal pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat 4 macam jenis hak cuti bagi pekerja perempuan, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti melahirkan dan haid. Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki tekad untuk mewujudkan tujuan agama Islam yang hadir untuk melindungi hak-hak perempuan, yang mana dalam ajaran agama Islam memberikan tempat spesial dan memuliakan perempuan.³

Pada perkembangannya muncul UU *Omnibus Law* Cipta Kerja yang pada saat pembahasan sudah menuai banyak reaksi dari berbagai kalangan khususnya di kalangan pekerja.⁴ UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dianggap mengabaikan hak cuti pekerja perempuan dalam keadaan tertentu. Tepatnya pada tanggal 5 Oktober 2020 DPR mengesahkan UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Tak pelak pengesahan UU ini menyita perhatian

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

³*Ibid.*, h. 95-96.

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

masyarakat Indonesia.⁵ Berbagai reaksi dari masyarakat pun beragam, mulai dari yang terang-terangan menolak dengan meluncurkan aksi demo di sejumlah daerah. Hingga aksi protes di berbagai media sosial.

Berbicara tentang hak cuti haid, hamil, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan, hal tersebut sudah diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 81 sampai Pasal 83. Namun sebaliknya pada UU *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak disebutkan dengan jelas. Pada UU *Omnibus Law* Cipta Kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang cuti haid⁶ keguguran, dan melahirkan. Seharusnya pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi bidan atau dokter kandungan, selain itu mereka juga masih tetap mendapatkan gaji.⁶

Tidak adanya penyebutan dan kejelasan tentang hak cuti pada pekerja perempuan dalam keadaan tertentu kemudian mendapatkan reaksi keras dari berbagai aktivis atau lembaga pembela perempuan dan anak. Salah satunya adalah Mutiara Ika Pratiwi Koordinator Nasional Perempuan Mahardika.⁷ Para aktivis berpendapat ada penghapusan pasal cuti bagi perempuan dalam keadaan tertentu dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Hal tersebut kemudian direspon oleh Menteri Ketenagakerjaan.

⁵<https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/18002101/dpr-sahkan-omnibus-law-undang-undang-cipta-kerja>. Diakses pada 16 Februari 2021.

⁶Pasal 84 ⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷<https://m.detik.com/news/berita/d-4865947/isu-suti-hamil-dihapus-di-omnibus-law-ini-faktanya>., diakses pada 6 Mei 2020 pukul 12.10 WIB.

Menteri Ketenagakerjaan menilai bahwa cuti hamil bagi pekerja perempuan tidak dihapuskan, hanya saja memang tidak dicantumkan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Yang dihapuskan adalah upah atau gaji perempuan pada saat tertentu. Sehingga ketentuan Pasal 84 dalam UU Ketenagakerjaan benar-benar telah dihapuskan, yaitu hak pekerja perempuan untuk tetap mendapatkan gaji ketika cuti haid, hamil, dan melahirkan. Alasannya karena *Omnibus Law* merupakan undang-undang yang menitikberatkan pada isu penciptaan lapangan kerja dan juga menganut sistem *no work no pay*. Hal ini ditegaskan oleh Febri Jaya dalam tulisannya bahwa hak-hak cuti pada keadaan tertentu pada perempuan tidaklah dihapuskan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja.⁸

Konsekuensi tidak dicantumkannya secara jelas hak untuk cuti haid, melahirkan/menyusui bagi pekerja perempuan memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per-jam bagi pekerja, maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapatkan gaji. Otomatis para pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti pada keadaan haid, hamil dan sebagainya tidak akan memperoleh gaji.⁹ Padahal tujuan dari undang-undang yang dikeluarkan oleh negara tentunya demi kemaslahatan rakyatnya.

Berdasarkan 6raian di atas, penulis tertarik untuk menulis komparasi hak cuti haid, hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan dalam UU Ketenagakerjaan dan *Omnibus Law* Cipta Kerja ditinjau dari *maqashid syari'ah* Ibnu 'Ashur.

⁸Febri Jaya, "Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam *Omnibus Law*", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 12, 2020, h. 1886-1897.

⁹Rizky P.P Karo-Karo dan Amanda Fitri Yana, "Konsepsi *Omnibus Law* terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia", *Law Jurnal*, Vol. 14, No. 4, 2020, h. 723-729.

Alasan penulis memilih teori *maqashid syari'ah* Ibnu 'Ashur sebagai bahan untuk mengkaji adalah, karena Ibnu 'Ashur merupakan cendekiawan muslim modern yang memiliki pikiran-pikiran moderat dan progresif. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membatasi rumusan masalah hanya pada bagaimana hak cuti bagi pekerja perempuan dalam keadaan tertentu ditinjau dari *maqashid syari'ah* Ibnu 'Ashur.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kepustakaan, dengan sumber data yakni UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (UU *Omnibus Law* Cipta Kerja), jurnal-jurnal ilmiah, buku, serta artikel *online* yang sesuai dengan tema tulisan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi yaitu mengumpulkan data berupa tulisan dan dokumen yang telah ada sebelumnya. Untuk analisis data, penulis menggunakan teori *maqashid syari'ah* Ibnu 'Ashur sebagai acuan untuk menganalisis data.

Hak Cuti Pekerja Perempuan

Hak cuti pada pekerja perempuan hampir sama dengan hak cuti bagi ASN. Bahkan dapat dibilang hak cuti pekerja perempuan lebih banyak, sebab pekerja perempuan juga mendapatkan cuti panjang dan cuti haid. Jika mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, waktu cuti bagi pekerja pada umumnya terdapat 4 macam, yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang dan cuti haid, cuti hamil, melahirkan, dan keguguran bagi pekerja perempuan.

Pertama, cuti mingguan berupa cuti satu hari dalam satu minggu. Terkadang juga ada perusahaan yang memiliki ketentuan cuti dua hari dalam satu minggu. Menurut hemat penulis sesungguhnya cuti mingguan kurang tepat jika dikategorikan sebagai cuti. Karena memang sudah sewajarnya jika dalam kurun waktu satu minggu ada lima hari kerja dan 2

hari libur. *Kedua*, cuti tahunan. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 73 ayat (2) ⁴dinyatakan bahwa cuti tahunan paling sedikit berjumlah 12 hari kerja setelah pekerja menjalankan pekerjaannya selama dua belas bulan secara terus menerus.¹⁰

Ketiga, cuti panjang. Cuti panjang paling sedikit berjumlah dua bulan. Cuti panjang hanya boleh diambil untuk pekerja yang sudah bekerja pada tahun ketujuh dan kedelapan. Cuti panjang diambil dari masing-masing bulan untuk pekerja ⁴yang sudah lama bekerja. Lama bekerja diukur dengan waktu 6 tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama. Syaratnya yaitu pekerja tidak diperkenankan lagi mengambil cuti tahunan dalam kurun waktu 2 tahun ke depan. UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa selama pekerja ⁴dalam masa cuti tahunan, pekerja berhak mendapatkan uang kompensasi tahunan kedelapan sebanyak $\frac{1}{2}$ gaji.

Keempat, cuti haid, hamil/melahirkan/keguguran bagi pekerja perempuan. Negara wajib melindungi hak pekerja perempuan dengan memberikan kepastian hukum terkait perlindungan pada masa haid, hamil/melahirkan/keguguran. Negara wajib memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan terhadap pelanggaran hak-hak individu khususnya pada masa haid. Haid adalah kodrat dan keadaan alamiah yang menunjukkan bahwa perempuan sehat. Haid datang setiap bulan pada perempuan usia produktif. Siklus haid perempuan antara 21 hari sampai dengan 35 hari, namun rata-rata siklus haid perempuan adalah 28 hari.

⁴ Cuti hamil atau melahirkan adalah salah satu bentuk dari hak libur bagi pekerja perempuan untuk menyiapkan ⁶kelahiran serta merawat anaknya hingga usia tertentu. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1) disebutkan bahwa pekerja

¹⁰Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Bagi pekerja perempuan yang ⁶ keguguran, hak cuti yang serupa juga didapatkan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 82 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.¹¹ Ketentuan dalam Pasal 84 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan berhak mendapatkan upah penuh. Ketentuan inilah yang tidak ada dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja.

Ketentuan lamanya cuti bagi pekerja perempuan yang sedang melahirkan juga terdapat dalam konvensi tentang perlindungan kehamilan (*Pregnant Protection Conventional*) yang telah ditandatangani oleh Organisasi Buruh Internasional pada Tahun 1919. Pada Tahun 1952 ketentuan lama cuti bagi pekerja perempuan mengalami revisi, yaitu berupa perpanjangan periode cuti kehamilan yang awalnya 6 minggu menjadi 12 minggu atau 3 bulan. Untuk pengambilan waktu cuti pun fleksibel.

***Omnibus Law* Cipta Kerja**

Istilah *omnibus law* sebenarnya merupakan sebuah metode dalam pembentukan undang-undang. Metode ini berupa penggabungan beberapa peraturan dengan substansi peraturan berbeda menjadi peraturan besar. Ketika peraturan tersebut diundangkan akan memberikan konsekuensi yaitu dicabutnya beberapa aturan yang telah berlaku sebelumnya, baik untuk sebagian maupun keseluruhan.¹²

⁷¹¹Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹²Paulus Aluk Fajar Dwi Santo, Memahami Gagasan Omnibus Law, <https://businesslaw.binus.ac.id/2019/10/03/memahami-gagasan-omnibus-law>, diakses pada 2 Mei 2020.

UU *Omnibus Law* Cipta Kerja sejak perencanaan sudah mengalami reaksi pro dan kontra. Pro kontra tersebut timbul dikarenakan UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dianggap mendiskriminasi perempuan. Bentuk diskriminasi tersebut yaitu tidak dicantumkannya hak cuti para pekerja perempuan, seperti cuti haid, cuti hamil/melahirkan dan cuti lain sebagainya. Pada Pasal 79 UU *Omnibus Law* Cipta Kerja disebutkan bahwa:

"1) Pengusaha harus menyediakan: a) istirahat dan b) cuti. 2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam huruf a ayat (1) harus diberikan kepada pekerja yang paling sedikit meliputi: a) selama jam kerja, paling sedikit 30 menit istirahat setelah bekerja 4 jam berturut-turut. Namun, jam kerja tidak termasuk istirahat dan b) istirahat mingguan dari 1 hingga 6 hari kerja per minggu. 3) Cuti wajib diberikan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu berupa cuti tahunan paling lambat 12 hari kerja setelah pekerja bekerja terus menerus selama 12 bulan. 4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan kesepakatan bersama, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerjasama. 5) Selain cuti dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2) dan (3), perusahaan dapat memberikan cuti diperpanjang sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama".¹³

Perihal cuti dalam UU *Omnibus Law* diatur dalam Pasal 79 ayat (3). Jenis cuti pekerja yang diatur yaitu cuti tahunan dan tidak menyebutkan jenis cuti lainnya. Cuti bagi pekerja perempuan yang berkenaan dengan cuti haid hari pertama, cuti hamil/melahirkan dan cuti keguguran tidak disebutkan sama sekali dalam undang-undang ini. UU *Omnibus Law* langsung

¹³Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja

membahas tentang perubahan Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal inilah yang kemudian mengundang reaksi keras para aktivis perempuan dan aktivis buruh.

Maqashid Syari'ah Ibnu 'Ashur

Ibnu 'Ashur membagi *maqashid syari'ah* menjadi dua, yaitu *maqashid al tashri'al amah* dan *maqashid al khasah*. *Maqashid al tashri'al amah* yaitu arti dan kebijakan yang tersirat pada suatu hukum, di mana substansi dari hukum tersebut tidak mempunyai keterikatan secara khusus dengan ruang hukum. *Maqashid al khasah* yaitu berbagai kaidah yang dikehendaki *shari'* untuk mengimplementasikan fungsi manusia, dan menjaga kemashlahatan umum dengan tindakan khusus.¹⁴

Ibnu Ashur setelah membagi *maqashid* menjadi 2 kemudian memaparkan dasar pemikiran dalam menentukan *maqashid*, yaitu menggunakan fitrah, mashlahat, dan *ta'lil*. Baru kemudian dijelaskan operasional teori *maqashid* dengan tiga kaidah yaitu, *al maqam*, *istiqra'* dan membedakan antara *wasail* dan *maqashid*. *Maqashid al amah* dibatasi dengan 4 syarat, yaitu yang bersifat tetap, jelas (tidak menimbulkan perselisihan). Contohnya dengan menjaga keturunan. Syarat ketiga adalah terukur, yaitu ada batasan yang rinci seperti menjaga agama sebagai tujuan dari ibadah. Dan yang terakhir adalah otentik, yaitu ketika suatu hukum tidak dipermasalahkan sebab

¹⁴Ibnu 'Ashur, Muhammad Tahir, *Maqashidal Syariah*, (Yordania: Dar al Nafais, 2001), h. 235.

perbedaan etnis, suku, situasi dan kondisi dalam rumah tangga.¹⁵

Ibnu 'Ashur berpendapat bahwa kemaslahatan dan *maqashid* adalah sebuah basis pengembangan metodologi baru untuk reformasi fundamental hukum Islam. Pada dasarnya dalam *maqashid syari'ah* terdapat 5 kepentingan penjagaan yaitu penjagaan terhadap agama, akal, jiwa, keturunan serta harta. Lima macam penjagaan ini adalah uraian dari tingkatan penting atau *daruriyyat* dalam klasifikasi *maqashid* konservatif.

Teori *maqashid* Ibnu 'Ashur digunakan dalam tulisan ini sebagai basis perumusan potensial pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan dalam keadaan tertentu. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan lainnya adalah: 1) Lima prinsip teori *maqashid* klasik yaitu menjaga agama, akal, jiwa, keturunan serta harta. 2) Konsep *maqashid* Ibnu 'Ashur cukup komprehensif mengakomodasi permasalahan kontemporer. 3) Adanya konsep *maqashid* khusus atau *khashah* dari Ibnu 'Ashur, yaitu untuk berbagai kelas hukum *muamalah* tertentu. 4) Konsep *maqashid* kontemporer dari Ibnu Ashur yang dirasa lebih adaptif terhadap dinamika bisnis atau ketenagakerjaan.

Saddud al dzari'ah dan *fathu al dzari'ah*, *dzari'ah* secara istilah diartikan dengan membuka dan menutup sesuatu. *Dzari'ah* wajib ditutup dan wajib dibuka, disunahkan, dimakruhkan, dan dibolehkan. *Dzari'ah* merupakan cara mencari dalil *maqashid* dengan cara membedakan *wasilah* dan *maqsud* kemudian menjadikannya sebagai kerangka berpikir yang didasarkan pada penjelasan mafsadah dan masalah.¹⁶

¹⁵Muhammad 'Abd. Al'Ati dan Muhammad 'Ali, *Al Maqashid al Shar'iyyah wa atharuha fi al fiqh al Islamiy*, (Kairo: Dar al Hadith, 2007), h. 233.

¹⁶Moh. Toriquddin, "Teori Maqashid Syariah Perspektif Ibnu Ashur", *Ulul Albab*, Vol. 14, No. 2, 2013, h. 210.

Tujuan syariah menurut Ibnu Ashur yaitu melarang segala sesuatu yang menghilangkan tujuan hukum, karena *hilah* adalah *wasilah* dengan tindakan yang diizinkan secara *dhahir* untuk dilepaskan dari tuntutan.¹⁷ *Wasail al syariah* dalam merealisasikan tujuan syariah dikembalikan pada kaidah yang ekstrim serta ketat di satu sisi serta memudahkan memberi kemudahan pada sisi yang lain. Sisi ini terdiri dari dua kecondongan yaitu: 1) *Al Wazi'al nafsani* atau insting kejiwaan, yaitu merupakan realisasi dalam memperbaiki keyakinan. Dan 2) *Al Wazi'al Sultani* atau insting kekuasaan, ini dicontohkan seperti khalifah, pemerintah, hakim, mufti, kepala daerah dan sebagainya.

Ibnu 'Ashur memberi batasan pada *wasilah*, yaitu dasar suatu hukum yang memiliki tujuan memudahkan, revolusi hukum terkadang dari berat menjadi ringan, tidak mengesampingkan udzur *mukallaf*, sebab berdasarkan pada hikmah, *ilat* dan batasan.¹⁸ Ibnu 'Ashu² berpendapat bahwa seharusnya dalam kegiatan penelitian ilmiah dalam *wasilah ijtiihad* agar senantiasa memperhatikan dua hal, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan *maqashid syari'ah al ashliyah* dan *tabaiyyah*, dan penelitian yang memiliki tujuan untuk membedakan *ijtiihad* yang dapat diubah dan tidak dapat diubah.

Secara khusus teori *maqashid syari'ah* Ibnu 'Ashur adalah sebuah metode filsafat pembentukan hukum. Metode yang digunakan adalah dengan penetapan *maqashid syari'ahnya*. Berdasarkan teori induksi hukum syariahnya terlihat bahwa secara garis besar teori ini fokus pada dua hal, yaitu 1) *taqshid al nushus wa al ahkam* atau mencari maksud teks dan hukum dan 2) mencari dalil hukum-hukum tersebut.

¹⁷ Ibnu Ashur, Muhammad Tahir, *Maqashidal Syariah...*, h. 115.

¹⁸*Ibid.*, h. 401.

Hak Cuti Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan *Omnibus Law* Ditinjau Dari *Maqashid Syari'ah* Ibnu Ashur

Simpang siur tentang penghapusan hak cuti bagi pekerja perempuan dalam keadaan tertentu mendapatkan tanggapan dari Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah. Menteri Ketenagakerjaan memastikan bahwa hak cuti bagi pekerja perempuan tidak akan dihapuskan dalam *Omnibus Law* karena yang dipakai tetap pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.¹⁹ Namun, dalam asas *lex posterior derogat legi priori* disebutkan bahwa undang-undang baru akan meniadakan keberlakuan undang-undang lama.²⁰

Melihat bahwa baik UU Ketenagakerjaan maupun UU *Omnibus Law* sama-sama memiliki kedudukan yang sama, maka asas hukum *lex posterior derogate legi priori* bisa diterapkan. Menurut asas hukum ini, substansi UU *Omnibus Law* lebih memiliki prioritas untuk dijalankan dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Apalagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Penjelasan UU *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak disinggung tentang hak cuti khusus bagi pekerja perempuan. Hak-hak pekerja perempuan dalam keadaan tertentu benar-benar terabaikan, apalagi jika antara pekerja perempuan dengan perusahaan tidak ada perjanjian kerja yang membahas tentang cuti haid, hamil, menyusui dan sebagainya.

Jika ditinjau dari *maqashid syari'ah* yang memiliki 5 tujuan utama yaitu 5 melindungi agama, jiwa, akal, keturunan

¹⁹Sambutan Menteri Ketenagakerjaan dalam Rapat Koordinasi kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi se Indonesia tentang RUU Cipta Kerja di Jakarta.

²⁰Nurfaqih Irfani, "Asas *Lex Superior*, *Lex Specialis*, dan *Lex Posterior*: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaannya dalam Penalaran dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 3, September, h. 312.

dan harta, dalam UU Ketenagakerjaan anasir-anasir *maqashid syari'ah* sudah terkodifikasi dengan cukup baik. Pada Pasal 81 mengatur tentang cuti haid hari pertama dan kedua, Pasal 82 ayat (1) mengatur tentang cuti pada melahirkan, yaitu 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, dan ayat (2) mengatur cuti 1,5 bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran.²¹ Pada kedua pasal ini jelas terdapat tujuan dari hukum Islam yaitu melindungi agama, melindungi jiwa, melindungi akal dan melindungi keturunan. Melindungi keturunan dipertegas lagi dengan Pasal 83 yaitu pekerja perempuan yang mempunyai anak masih menyusui wajib diberikan kesempatan yang patut untuk menyusui anaknya.

Pada Pasal 84 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa bagi pekerja yang mengambil cuti atau waktu istirahat yang tercantum dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 tetap memiliki hak mendapatkan upah penuh. Tentu saja pasal ini sudah mencerminkan *maqashid syari'ah* yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Pasal yang dikhususkan bagi pekerja perempuan juga sudah tercover dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 76 ayat (3). Tentu saja UU ini sudah sangat dekat dengan Islam, yang mana pada awal kemunculan Islam adalah memuliakan perempuan dan memberikan tempat yang istimewa bagi perempuan.

Keseluruhan pasal hak cuti bagi pekerja perempuan pada UU Ketenagakerjaan di atas tidak tercantum dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Sehingga wajar jika banyak aktivis perempuan dan LSM pembela pekerja perempuan yang kontra terhadap UU ini. Meskipun pada akhirnya Menteri Ketenagakerjaan memberikan tanggapan bahwa pasal tentang cuti bagi pekerja perempuan dengan keadaan tertentu tetap sesuai dengan UU

²¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan sebelumnya, meski tidak dicantumkan dalam pasal UU *Omnibus Law*. Hal ini dipertegas oleh Febri Jaya dalam tulisannya yang menyebutkan bahwa hak-hak perempuan pasca diundangkannya UU *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak berubah sedikit pun.²² Namun tetap saja hal ini akan membuat hak-hak pekerja perempuan dalam keadaan tertentu berpotensi untuk diabaikan perusahaan. Fakta di lapangan selama ini menunjukkan bahwa meskipun cuti haid, hamil, melahirkan, keguguran sudah terdapat di UU Ketenagakerjaan, namun masih ada perusahaan atau tempat kerja yang belum mematuhi.²³ Apalagi jika tidak tertuang dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja, pastilah pihak perusahaan atau tempat kerja akan lebih semena-mena dan sangat rawan untuk dilanggar.

Berdasarkan teori induksi hukum syariahnya Ibnu 'Ashur, hak-hak cuti bagi pekerja perempuan yang tidak dicantumkan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dapat dianalisis dengan dua hal. *Pertama taqshid al nushus wa al ahkam* yaitu mencari tujuan teks dan hukum.²⁴ Tujuan dari UU *Omnibus Law* Cipta Kerja sebenarnya fokus pada penciptaan lapangan pekerjaan dan investasi. Jadi seluruh rangkaian proses serta mekanisme dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan investasi menjadi lebih sederhana dan tidak seribet sebelumnya, yang mana sebelumnya terganjal banyak aturan yang ada di lapangan. Misalnya, dengan dibentuknya OSS (*online single submission*) bagi calon pengusaha dalam perizinan usahanya. Tentu saja hal ini memudahkan pengusaha maupun calon pengusaha yang ingin mendirikan sebuah perusahaan

²²Febri Jaya, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja...", h. 1886-1897.

²³I Putu Prastika Gunaksa Putra, dkk, "Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan pada Inner Glow Spa", *Jurnal Kerthasemaya*, Vol. 1, No. 10, 2013, h. 11.

²⁴Ibnu Ashur, Muhammad Tahir, *Maqashidal Syariah...*, h. 129.

atau usaha dalam memperoleh izin berusaha. Namun celakanya, pemerintah seperti mengesampingkan hak-hak pekerja dan lebih berpihak kepada pengusaha.

Menurut Ibnu Ashur dalam menganalisis suatu hukum adalah dengan mencari dalil-dalil hukum termasuk menganalisis UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Dalam QS. Al-Isra' ayat 70 dinyatakan bahwa:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ....

Artinya: "Dan Sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam" (QS al-Isra':70).²⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa sebagai atasan dilarang memperlakukan pekerja seperti binatang, yaitu diberi beban yang berat di luar kesanggupan dan menyakiti fisiknya. Barang siapa yang melakukannya maka dia termasuk orang-orang yang zalim. Ibnu 'Ashur memberi batasan pada *wasilah*, yaitu dasar suatu hukum yang memiliki tujuan untuk m²permudah, perubahan hukum terkadang sulit menjadi mudah, tidak melalaikan *udzur mukallaf*, sebab berdasarkan pada hikmah, *ilat dan batasan*.

UU *Omnibus Law* Cipta Kerja memang memberikan tujuan untuk memudahkan dalam hal menciptakan lapangan pekerjaan bagi pengusaha, namun perubahan substansi hukum dari UU Nomor 13 Tahun 2003 menjadi UU *Omnibus Law* Cipta Kerja mengesampingkan kepentingan pihak pekerja khususnya pekerja perempuan, yakni dalam kepentingan hak cuti haid, hamil, keguguran dan melahirkan.

Ibnu 'Ashur berpendapat bahwa seharusnya dalam melakukan penelitian ilmiah dalam *wasilah ijtihad* supaya acap

²⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jakarta: Gramedia, 2013), h. 289.

memfokuskan dua hal, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan *maqashid syari'ah al ashliyah dan tabaiyyah*, dan penelitian yang memiliki tujuan membedakan ijihad yang dapat berubah dan tidak dapat diubah. Jika dilihat dari penyusunan UU *Omnibus Law* Cipta Kerja seharusnya Negara memiliki tujuan yang tidak mementingkan hawa nafsu dan kecenderungan serta tabiat manusia dengan tujuan ketaatan semata. Namun melihat substansi dan materi dari UU *Omnibus Law* Cipta Kerja negara seperti berpihak kepada kepentingan salah satu pihak.

Pemerintah telah berkomitmen dan memantapkan diri sebagai negara yang mendorong pemberdayaan perempuan. Namun hal ini seperti tidak ada artinya ketika dihadapkan dengan disahkannya UU Cipta Kerja. Substansi UU Cipta Kerja dianggap berat sebelah dan lebih memilih kaum pengusaha dibandingkan dengan rakyat. Sebelum UU Cipta Kerja disahkan, para pekerja perempuan rentan terhadap diskriminasi dan eksploitasi di tempat kerja. Selain itu hak-hak khusus perempuan atas sumber daya manusia, seperti hak untuk merasa aman selama hamil, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, ternyata mudah dilanggar.

Adanya kebijakan gaji per jam pada pekerja nyatanya memberikan dampak yang kurang baik. Khususnya dampak bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan adalah golongan yang paling terdampak. Upah per jam hanya berlaku jika pekerja perempuan terlibat dalam kegiatan produksi. Ibarat memakan buah simalakama, apabila pekerja perempuan mengambil hak cuti dianggap tidak produktif, dan apabila pekerja perempuan lebih memilih produktif, hal ini berarti pekerja perempuan akan kehilangan akses cuti haid, melahirkan, keguguran, dan kesempatan menyusui di tempat kerja.

Misalnya sebagai contoh para pekerja di Ibu Kota, berdasarkan UMK Jakarta Tahun 2020 sebesar Rp. 4.200.000 per bulan dengan rata-rata kerja jam per hari, maka dapat ditarik simulasi gaji yang diperoleh per jam sebesar Rp. 26.250.²⁶ Belum lagi di kota-kota kecil, tentu gaji per jam para pekerja akan lebih kecil lagi. Adanya kebijakan gaji per jam dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja, sama juga menghilangkan ruang hidup bagi pekerja perempuan, serta memberikan kontribusi pada peningkatan ketidaksetaraan gender, sehingga perempuan semakin terpinggirkan.

Idealnya pekerja perempuan harus tetap dibayar dengan benar selama kehamilan, persalinan dan menyusui, sehingga para pekerja perempuan memiliki manfaat yang sama sebagai kepala keluarga. Mengingat perempuan-perempuan pada zaman sekarang banyak yang menjadi tulang punggung keluarga. Harusnya negara menjamin hak-hak pekerja perempuan, salah satunya yaitu dibayar dengan layak. Namun faktanya kehadiran UU *Omnibus Law* Cipta Kerja malah semakin menjauhkan pekerja perempuan dari akses pemberdayaan.

⁵ Pengurangan hak-hak pekerja sangat terasa dalam revisi Pasal 93 ayat (1) yang mengatur tentang hak-hak upah pekerja ketika mereka tidak datang atau bekerja. Perubahan tersebut juga dapat mempengaruhi perlindungan pekerja perempuan saat datang bulan. Pada hakekatnya revisi pada pasal ini dapat menghapuskan hak-hak pekerja perempuan, yaitu mereka yang sakit dan tidak dapat bekerja pada hari pertama dan kedua haid.²⁷ Perubahan tersebut juga merampas hak pekerja untuk terus menerima upah.

²⁶Rizky. P.P. Karo Karo & Amanda Fitri Yana, "Konsepsi Omnibus Law...", h. 723-729.

²⁷*Ibid.*, h. 723-729.

Meskipun di⁷laskan oleh Febri Jaya dalam tulisannya bahwa dalam UU Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana yang diatur sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan.²⁸ Namun adanya kebijakan pembayaran upah per jam tentu saja membuat para pekerja perempuan tidak mendapatkan upah ketika cuti haid, hamil, melahirkan, keguguran atau pun menyusui.

Penutup

Hak cuti pekerja perempuan dalam keadaan haid, hamil, melahirkan, dan menyusui yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan ternyata tidak dicantumkan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja. Ada yang berpendapat bahwa pada hakikatnya hak-hak cuti bagi pekerja perempuan masih tetap ada dalam UU Ketenagakerjaan. Namun menurut hemat penulis berdasarkan asas *lex posterior derogate legi priori*, substansi hukum UU *Omnibus Law* yang akan lebih diprioritaskan jika dibandingkan ⁶dengan UU Ketenagakerjaan. Tidak dicantumkannya hak-hak cuti bagi pekerja perempuan dalam ⁶keadaan tertentu memberikan celah serta potensi dilanggarnya hak-hak cuti bagi pekerja perempuan dalam keadaan tertentu. Sebab, fakta di lapangan selama ini menunjukkan, meskipun dalam UU Ketenagakerjaan hak cuti pekerja perempuan sudah diatur, namun masih ada pelanggaran terhadap hak cuti pekerja perempuan. Selain itu, UU *Omnibus Law* Cipta Kerja mengatur pembayaran pekerja per jam. Hal tersebut akan berimbas pada pekerja perempuan yang sedang cuti haid, melahirkan dan menyusui. Bagi pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti dalam keadaan tersebut di atas secara otomatis tidak

²⁸Febri Jaya, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja...," h. 1886-1897.

mendapatkan upah kerja, hal ini berbeda dengan kebijakan UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa substansi UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dalam hal hak-hak pekerja perempuan belum mencerminkan *maqashid syari'ah* yang meliputi perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Pembentuk UU hendaknya mengkaji lagi untuk mencantumkan kembali pasal-pasal tentang hak cuti haid, hamil, melahirkan, dan keguguran bagi pekerja perempuan dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dan tetap memberikan upah pada perempuan dalam keadaan tertentu. Dan memberikan sanksi tegas kepada pengusaha atau perusahaan yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuannya. Selain itu, kebijakan upah dengan sistem *no works no pay* kembali dikaji khusus untuk keadaan pekerja perempuan yang sedang cuti haid, hamil, melahirkan dan menyusui.

DAFTAR PUSTAKA

- Al 'Ati dan Muhammad 'Ali, Muhammad 'Abd., *Al Maqashid al Shar'iyah wa atharaha fi al fiqh al Islamiy*, Kairo: Dar al Hadith, 2007.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: Gramedia, 2013.
- Santo, Dwi, dan Aluk Fajar, Paulus, "Memahami Gagasan Omnibus Law".
<https://businesslaw.binus.ac.id/2019/10/03/memahami-gagasan-omnibus-law>, diakses pada 2 Mei 2020.
- <https://m.detik.com/news/berita/d-4865947/isu-suti-hamil-dihapus-di-omnibus-law-ini-faktanya>., diakses pada 6 Mei 2020 pukul 12.10 WIB.
- <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/05/18002101/d-pr-sahkan-omnibus-law-undang-undang-cipta-kerja>., Diakses pada 16 Februari 2021.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Irfani, Nurfaqih, "Asas Lex Superior, Lex Specialis, dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaannya dalam Penalaran dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 3, September.
- Jaya, Febri, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 12 Tahun 2020.
- Muhammad Tahir, Ibnu Ashur, *Maqashidal Syariah*, Yordania: Dar al Nafais, 2001.

P. Karo Karo, Rizky. P. & Fitri Yana, Amanda, "Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia", *Law Jurnal*, Vol. 14, No. 4, 2020.

Putra Putu Prastika, I Gunaksa, dkk, "Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan pada Inner Glow Spa", *Jurnal Kerthasemaya*, Vol. 1, No. 10, 2013.

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

Toriquddin, Moh, "Teori Maqashid Syariah Perspektif Ibnu Ashur", *Ulul Albab*, Vol. 14, No. 2, 2013.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

HAK_CUTI_HAID,_HAMIL,_DAN_MELAHIRKAN_PEKERJA_PERE...

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.jurnaliainpontianak.or.id Internet Source	3%
2	ejournal.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	Lalu Jaswadi Putera, Nona Arlita Yuningsih, Muhammad Amin. "Analysis of Code Switching Used in Student-Lecturer Interactions in Online Learning Using Whatsapp", PALAPA, 2021 Publication	1%
4	adoc.tips Internet Source	1%
5	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.uns.ac.id Internet Source	1%
7	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On