

**IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN PADA TENAGA
PARAMEDIS RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL MENURUT UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh:

Dinda Amarthya Rachmadhany

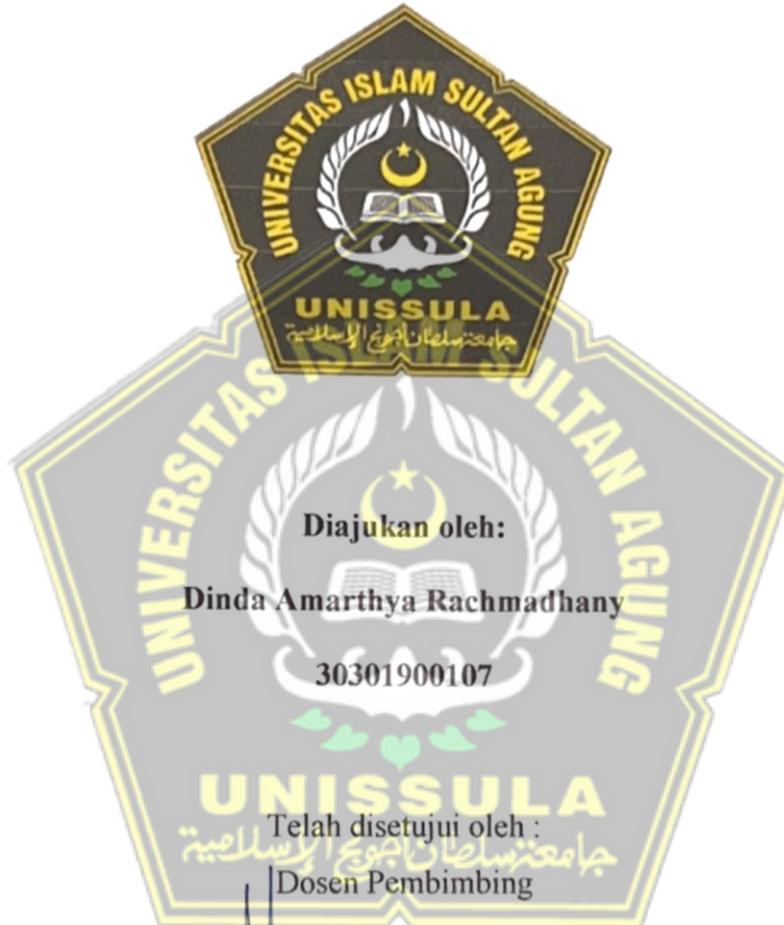
30301900107

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN PADA TENAGA
PARAMEDIS RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL MENURUT UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003



H. Winanto, S.H., M.H.
NIDN : 06.1805.6502

Pada tanggal, 7 Maret 2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN PADA TENAGA
PARAMEDIS RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL MENURUT UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dinda Amarthya Rachmadhany

NIM: 30301900107

Telah dipertahankan di depan tim penguji

Pada tanggal... 7 Maret 2023

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus

Tim penguji

Ketua


Dr. Hj. Peni Rinda Lestyawati, S.H., M.Hum.

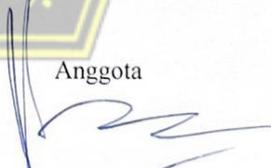
NIDN: 0618076001

Anggota


Dr. Latifah Hanim, S.H., M.Hum, M.Kn.

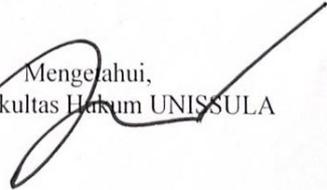
NIDN: 0621027401

Anggota


H. Winanto, S.H, M.H.

NIDN: 0618056502

Mengeahui,
Dekan Fakultas Hukum UNISSULA


Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H.

NIDN: 0607077601



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DINDA AMARTHYA RACHMADHANY

NIM : 303019000107

Fakultas : Hukum

Dengan ini penulis menyatakan bahwa, karya tulis yang berjudul:

**IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN PADA TENAGA
PARAMEDIS RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL MENURUT UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003**

Adalah benar hasil karya penulis dan penuh kesadaran bahwa penulis tidak melakukan tindak plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari penulis terbukti melakukan tindakan plagiasi, penulis bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, 7 Maret 2023

Yang menyatakan



Dinda Amarthy Rachmadhany
NIM: 30301900107

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

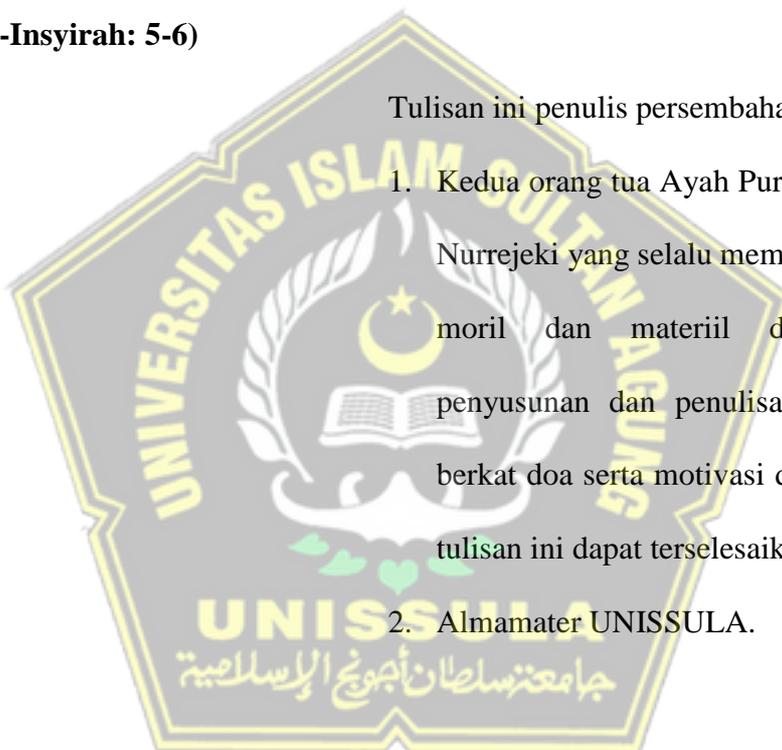
(5) Fa inna ma'al-usri yusra. (6) Inna ma'al-'usri yusra.

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS Al-Insyirah: 5-6)

Tulisan ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua Ayah Purwanto dan Ibu Nurrejeki yang selalu memberi dukungan moril dan materiil dalam proses penyusunan dan penulisan hukum ini, berkat doa serta motivasi dari merekalah tulisan ini dapat terselesaikan
2. Almamater UNISSULA.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayahNya. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah diutus sebagai rahmat sekalian alam dan memberikan suri tauladan serta hidayahnya kepada kita dengan baik sepanjang jaman. Sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul: **“IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN PADA TENAGA PARAMEDIS RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA).

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari peran keluarga yakni kedua orang tua penulis ayah Purwanto, Ibu Nurrejeki dan adik Dandy Rizqie Rachmadhan yang selalu mendoakan, membimbing, memberi motivasi dan memberikan support sistem baik secara materi maupun non materi serta bantuan dari berbagai pihak. Selain itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH, SE, Akt, M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung.
2. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
3. Ibu Dr. Hj. Widayati S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak Dr. Arpangi, S.H., MH., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
5. Bapak Denny Suwondo, S.H., M.H , selaku Dosen Wali.

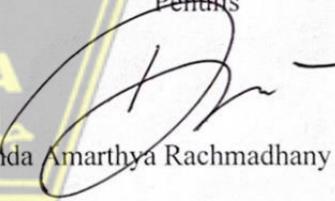
6. Bapak H. Winanto, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Segenap Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah serta memberikan pelayanan administrasi yang baik.
8. Kepada semua teman-teman dan sahabat penulis yang selalu ada dan memberi semangat dalam pembuatan skripsi ini.
9. Teman-teman BEM-FH Universitas Islam Sultan Agung yang menjadi wadah penulis dalam berorganisasi.
10. Serta Teman-Teman Fakultas Hukum UNISSULA Angkatan 2019.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis masih membutuhkan kritik dan saran guna membangun penulis.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Semarang, 7 Maret 2023

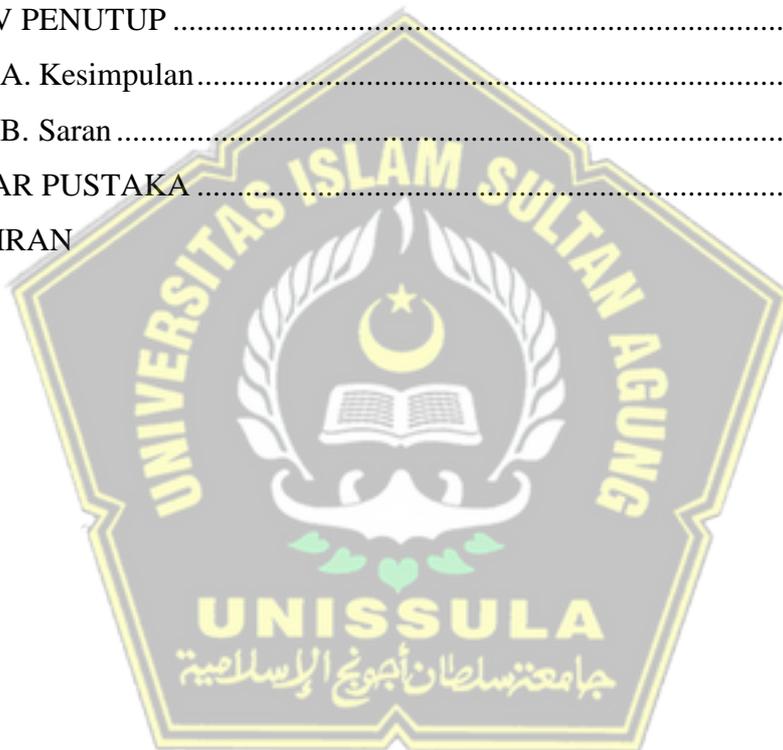
Penulis


Dinda Amarthya Rachmadhany

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Terminologi.....	11
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Tinjauan Umum Hak Cuti menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	19
1. Pengertian Hak Cuti.....	19
2. Jenis-jenis Cuti.....	19
B. Tinjauan Umum Hak Cuti Melahirkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	21
1. Pengertian Hak Cuti Melahirkan.....	21
2. Sejarah Hak Cuti Melahirkan.....	23

C. Tenaga Paramedis menurut Undang-Undang Wajib Kerja Tenaga Paramedis	29
1. Pengertian Tenaga Paramedis	29
D. Hak Cuti Melahirkan Menurut Perspektif Islam	30
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Peraturan Hak Cuti Melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal	37
B. Implementasi Hak Cuti Melahirkan pada Tenaga Paramedis Rumah Sakit Islam Kendal	55
BAB IV PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	



ABSTRAK

Hak Cuti Melahirkan merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh karyawan perempuan. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan. Hak cuti melahirkan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk Peraturan Rumah Sakit Islam Kendal mengenai hak cuti melahirkan dan apakah bentuk pengimplementasian Hak Cuti Melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan cuti melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal diatur dalam peraturan Rumah Sakit Islam Kendal Pasal 18 Ayat (2). Menurut peraturan tersebut, tenaga kerja yang hendak melahirkan dapat mengajukan cuti selambat-lambatnya 1 bulan sebelum HPL serta menyertakan SKD (Surat Keterangan Dokter). Tenaga kerja yang mengambil cuti melahirkan tetap mendapatkan gaji pokok beserta tunjangannya, tidak akan dilakukan pemecatan hubungan kerja serta sudah didaftarkan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Sosial hal tersebut juga berlaku untuk suami yang menemani istrinya melahirkan. Dalam pengimplementasiannya, tenaga kerja paramedis di Rumah Sakit Islam Sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu mendapat 3 (tiga) bulan total istirahat untuk tenaga kerja perempuan yang melahirkan dan 2 (dua) hari untuk suami yang menemani istrinya melahirkan.

Kata kunci: Implementasi, Hak Cuti Melahirkan, Tenaga Kerja Paramedis.

ABSTRACT

The right to Maternity Leave is one of the rights owned by female employees. Maternity leave for female workers is a form of protection for the reproductive function and is a special right granted to female workers. The right to maternity leave is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning about Employment. This study aims to find out the form of the Kendal Islamic Hospital Regulation regarding maternity leave rights and whether the implementation of the Maternity Leave Right at Kendal Islamic Hospital is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning about Employment.

The approach method used in this research is sociological juridical. Sources of data used are primary data and secondary data. Methods of data collection is done by means of observation and interviews. The data analysis technique used is a qualitative method.

The results of this study indicate that provisions for maternity leave at the Kendal Islamic Hospital are regulated in the Kendal Islamic Hospital regulations Article 18 Paragraph (2). According to this regulation, workers who are about to give birth can apply for leave no later than 1 month before the HPL and include an SKD (Doctor's Certificate). Workers who take maternity leave still receive a basic salary and benefits, will not be terminated and has been registered with the Social Security Administration Agency for Labor and Social Affairs. This also applies to husbands who accompany their wives to give birth. In its implementation, the workforce at the Islamic Hospital complies with applicable regulations, namely 3 (three) months of total rest for female workers who give birth and 2 (two) days for husbands who accompany their wives to give birth.

Keywords: Implementation, Maternity Leave Rights, Paramedical Workforce.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki hak yang melekat pada dirinya sejak mereka lahir. Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap orang secara kodrati yang dibawa sejak lahir tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial manusia tertentu. Hak-hak tersebut meliputi hak atas kehidupan, keamanan, kebebasan berpendapat dan merdeka dari segala bentuk penindasan yang wajib dijunjung tinggi tidak saja oleh individu, akan tetapi harus mendapat jaminan sepenuhnya oleh Negara tanpa terkecuali. Pada prinsipnya, hak asasi manusia tetap melekat baik kepada perempuan maupun laki-laki.¹

Sejarah hak asasi manusia atau yang selanjutnya akan disebut dengan HAM berawal dari Eropa. Seorang filsuf pada abad ke-17 bernama John Locke mengusulkan adanya hak alami (*natural rights*) yang melekat pada setiap manusia yang merupakan hak hidup, hak kebebasan dan hak milik. Pada masa itu, hak masih terbatas pada bidang sipil dan politik. Sejarah perkembangan HAM ditandai dengan adanya tiga peristiwa penting yang terjadi, yaitu Magna Charta, Revolusi Amerika dan Revolusi Prancis.

¹Niken Savitri, *HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Femiinis terhadap KUHP*, Refika Aditama:Bandung, 2008, hal 1.

Magna Charta merupakan piagam perjanjian antara Raja John dari Inggris dengan Paus Innocent III dan para bangsawan Inggris kelas Baron pada tanggal 15 Juni 1215 yang salah satu isinya merupakan Pasal 39 yang berbunyi “tidak ada orang bebas yang ditangkap atau dipenjarakan atau direbut atau dilarang atau diasingkan atau dengan cara apapun menjadi korban kecuali dengan penilaian yang sah atas teman-temannya atau oleh hukum di negaranya.”. Jaminan tersebut dirayakan sebagai jaminan awal pengadilan oleh dewan juri dan mengilhami Permohonan Hak Asasi Manusia. Maka sejak saat itu, hak tersebut berkembang menjadi bagian dari sistem konstitusional Inggris.²

Revolusi Amerika menjadi salah satu kunci sejarah perkembangan HAM dunia karena hasil akhir dari adanya revolusi tersebut lahirlah Deklarasi Kemerdekaan Amerika Serikat pada tahun 1776. Melalui deklarasi tersebut, pemerintah Amerika Serikat menyatakan bahwa semua orang diciptakan sama. Maksud dari sama berarti memiliki hak hidup, hak kebebasan dan hak untuk berbahagia. Maka sejak saat itu, terjadi penghapusan praktik perbudakan di Amerika Serikat dan Eropa terus digalakkan.

Revolusi Perancis turut serta menjadi sejarah munculnya HAM di dunia karena adanya perlawanan rakyat Perancis terhadap Raja Louis XVI yang telah bertindak sewenang-wenang dan absolut. Revolusi Perancis terjadi pada tahun 1789-1799 yang dipimpin oleh Napoleon Bonaparte. Penyebab utama terjadinya karena ada ketidakpuasan terhadap *ancient regime*. *Ancient regime*

²<https://news.okezone.com/read/2017/06/15/18/1716483/historipedia-magna-carta-lahir-dari-perseteruan-antara-raja-john-paus-dan-baron?page=2>, diakses pada hari Kamis, tanggal 11 Agustus 2022, pukul 21.34.

merupakan suatu system aristocrat di Perancis dibawah perintah dinasti Valois dan Bourbon pada abad ke-14 sampai 18. Dari terjadinya hal tersebut, perekonomian, hasil panen, kenaikan harga pangan dan sistem transportasi yang tidak memadai terjadi sehingga munculah kebencian dari rakyat kepada raja. Revolusi Perancis menghasilkan hak-hak manusia dan warga negara bernama *Declaration droits de fhomme et du citoyen*. Pernyataan ini memuat tiga hal yaitu; kebebasan (*liberty*), kesamaan (*egality*), dan persaudaraan (*fraternite*). Lalu dalam perkembangannya pada abad ke-20, konsep hak asasi berkembang menjadi empat macam kebebasan (*The Four Freedom*). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Presiden Amerika Serikat bernama Franklin D. Roosevelt. Keempat macam kebebasan itu meliputi; kebebasan beragama, kebebasan berbicara dan berendapat, kebebasan dari kemelaratan, dan kebebasan dari ketakutan.³

Setelah terjadinya revolusi pada abad ke-17 di negara barat. Perkembangan HAM di Indonesia masuk pada masa sebelum kemerdekaan pada tahun 1908-1945, hal ini ditandai dengan munculnya bentuk-bentuk organisasi seperti Pergerakan Nasional Budi Oetomo (1908), Sarekat Islam (1911), Indische Partij (1912), Perhimpunan Indonesia (1925), Partai Nasional Indonesia (1927).⁴

³ <https://www.kompas.com/stori/read/2021/05/02/122013379/revolusi-perancis-penyebab-dampak-dan-pengaruh-terhadap-indonesia?page=all>, diakses pada hari Jumat, tanggal 12 Agustus 2022, pukul 20.19.

⁴ <https://www.kompas.com/stori/read/2021/12/28/100000079/sejarah-perkembangan-ham-di-indonesia?page=all>, diakses pada hari Kamis, tanggal 11 Agustus 2022, pukul 21.40.

Dalam sejarah lahirnya HAM di Indonesia pada masa sebelum kemerdekaan ini terjadi karena pelanggaran HAM yang dilakukan oleh penguasa atau penjajah. Boedi Oetomo merupakan organisasi pertama yang menyuarakan kesadaran berserikat dan mengeluarkan pendapat melalui petisi-petisi yang ditujukan kepada pemerintah kolonial maupun melalui surat kabar berisi tuntutan mengenai hak merdeka dan menentukan nasibnya sendiri. Disusul oleh organisasi Perhimpunan Indonesia yang mengimpun suara para mahasiswa yang ada di Belanda dan melahirkan konsep-konsep HAM guna memperjuangkan hak negara Indonesia untuk menentukan nasibnya sendiri. Organisasi Sarekat Islam mengusahakan kehidupan yang layak dan terbebas dari penindasan diskriminasi dan kolonialisme. Prinsip dari organisasi Sarekat Islam berisi mengenai HAM yang sesuai dengan ajaran Islam. Partai Nasional Indonesia memperjuangkan hak untuk mendapat kemerdekaan dari penjajah.

Masa setelah kemerdekaan terdapat hal yang masih diperdebatkan yaitu mengenai hak merdeka, hak berorganisasi dalam politik dan hak berpendapat di parlemen. Oleh karena hal tersebut, maka Indonesia menjamin hak para rakyatnya untuk berserikat, berkumpul dan menyampaikan pendapat yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 28. Pada masa Orde Lama, sistem politik Indonesia dipengaruhi oleh sistem liberalisme dan parlementer sehingga perkembangan HAM juga ikut terpengaruh. Menghasilkan banyak munculnya partai politik, mendapatkan hak pers dan bergabungnya Indonesia dalam dua konvensi HAM. Lalu pada tanggal 5 Juli 1959 Presiden Soekarno mengeluarkan Dekrit Presiden yang berdampak pada sistem politik dimana

kebebasan untuk berpendapat, berkumpul dan menyampaikan pemikiran melalui tulisan sangat dibatasi.

Memasuki masa orde baru pemerintah menganggap HAM sebagai buah pemikiran bangsa barat yang menghambat proses pembangunan. Disisi lain, sebagian besar masyarakat Indonesia menganggap bahwa HAM itu luas dan terbuka. Namun, banyak kasus pelanggaran HAM yang terjadi misalnya, kebijakan politik yang bersifat sentralistis dan tidak menerima pendapat yang berbeda dengan pemerintah. Contoh kasus yang terjadi seperti G30SPKI (1965), Peristiwa Tanjung Priok (1984), Kasus Kedung Ombo (1989), dan lain-lain. Maka dibentuklah Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) pada tahun 1993. Fungsi dari Komnas HAM adalah sebagai pelaksana pengkajian, perlindungan, penyuluhan, pemantauan, investigasi dan mediasi mengenai HAM.

Memasuki era reformasi setelah orde baru, HAM mengalami perkembangan yang pesat. Sebagai bukti dari perkembangan tersebut adalah lahirnya TAP MPR No. XVII/MPR/1998 mengenai HAM. Selain itu, pemerintah juga melakukan amandemen Undang-Undang Dasar 1945 guna menjamin HAM. Pengaturan dalam UUD 1945 mengenai HAM ditetapkan pada UU Nomor 39 Tahun 1999.

Indonesia sebagai negara yang telah dijajah selama tiga setengah abad atau 350 Tahun oleh pemerintahan Jepang dan Belanda yang mengalami perbudakan dimana Hak Asasi Manusiannya dilanggar. Perbudakan merupakan suatu perbuatan atau keadaan yang membuat seseorang menjadi budak, yang

merupakan objek properti yang dimiliki oleh orang lainnya. Perbudakan biasanya terjadi dengan orang yang diperbudak dibuat untuk melakukan beberapa bentuk pekerjaan dan lokasi mereka juga ditentukan oleh orang yang memilikinya. Secara historis, ketika orang diperbudak, seringkali hal itu terjadi karena orang itu berhutang, melanggar hukum, atau menderita kekalahan militer: Durasi perbudakan mereka bisa seumur hidup, atau dalam jangka waktu tertentu sebelum mereka diberikan kebebasan.⁵

Pada tahun 1819 dikeluarkanlah Peraturan tentang pendaftaran budak yang berisi mengenai kewajiban pembayaran budak oleh pemilik, pelarangan pengangkutan budak anak-anak, pendaftaran nama budak dan pengganti nama para budak. Sejarah penghapusan budak dikeluarkan pada tahun 1854, kemudian pada 1 Januari 1860 baru dinyatakan resmi dihapus meskipun pada praktiknya setelah tahun tersebut masih banyak orang yang berstatus budak dan pemilik budak. Istilah budak setelah tahun 1860 mulai berkurang, namun diganti dengan istilah hamba dan perhambaan.

Pada tahun 1880 dikeluarkanlah sebuah peraturan terkait para pekerja yang kemudian disebut dengan kuli, nama peraturan tersebut adalah Koeli Ordonantie. Menjelang kalahnya Pemerintah Belanda di Indonesia, peraturan tersebut dihapuskan.

Dan sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mencapai puncaknya ketika negara ini merdeka dimana hukum yang menyangkut

⁵ <https://id.wikipedia.org/wiki/Perbudakan>, diakses pada hari Kamis, tanggal 20 Agustus 2022, pukul 19.27.

mengenai ketenagakerjaan sejak saat itu hingga kini dan dimasa mendatang akan selalu bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945, dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) “tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selayaknya makhluk hidup”. Pada tahun 1951 diundangkanlah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 bernama Undang-Undang Kerja yang mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan orang dewasa, anak-anak, remaja dan perempuan, waktu kerja, istirahat dan mengatur mengenai tempat kerja.

Dalam rangka Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat telah melakukan amandemen beberapa Undang-Undang yang mengenai Ketenagakerjaan, salah satunya merupakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama, sebelum dan sesudah. Tujuan dari diciptakannya hukum ketenagakerjaan adalah sebagai sarana untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁶

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan melalui rangkaian peraturan baik pada tingkat Undang-Undang maupun

⁶<https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>, diakses pada hari Minggu, tanggal 14 Agustus 2022, pukul 19.45.

peraturan pelaksanaannya.⁷ Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan inilah landasan hukum yang juga mengatur mengenai Hak Karyawan. Hak Karyawan merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan setelah karyawan melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Pemenuhan hak karyawan merupakan tanggungjawab yang dimiliki perusahaan karena karyawan telah memenuhi kewajibannya untuk memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hak-hak yang dimiliki karyawan adalah Hak Memperoleh Upah, Hak Mendapat Perlakuan yang Sama, Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja, Hak Mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Hak Mendapat Kesejahteraan, Hak Ikut Serta Dalam Serikat Dagang/Buruh, Hak Untuk Cuti, hak penempatan tenaga kerja, hak memiliki waktu kerja yang sesuai dan Hak Untuk Karyawan Perempuan.

Salah satu bentuk Hak Cuti yang diperoleh merupakan Hak cuti melahirkan. Yang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Hak Cuti Melahirkan tersebut diatur pada Bab IV Pasal 82 ayat (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Ayat (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran

⁷ Tisa Windayani, „Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif,” *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, Nomor 1, 2016, hal 75.

kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.⁸

Menyorot kepada Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal Bab V Pasal 18 ayat (2), yakni:

“Karyawan yang akan melahirkan diberikan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Perkiraan waktu melahirkan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) Rumah Sakit Islam Kendal. (1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah)”⁹

Yang menimbulkan kerancuan pada kalimat *“(1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah)”* dan tentu saja berbeda dengan peraturan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, Peneliti merasa tertarik terhadap Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal pada Bab V Pasal 18 ayat (2) yang berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai cuti melahirkan yang dimana menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan cuti sebelum melahirkan adalah sebanyak 1,5 (satu koma lima) bulan, sedangkan pada PP Rumah Sakit Islam Kendal adalah sebanyak 1 (satu) bulan.

Melihat adanya peraturan mengenai Hak Cuti Melahirkan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis mengambil contoh kejadian tersebut sebagai karya ilmiah

⁸ Lihat ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Lihat ketentuan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal Pasal 18 ayat (2).

dalam bentuk skripsi dengan judul “**Implementasi Hak Cuti Melahirkan Pada Tenaga Paramedis Rumah Sakit Islam Kendal Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas:

1. Bagaimana pengaturan Hak Cuti Melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal?
2. Bagaimana implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi tenaga paramedis Rumah Sakit Islam Kendal?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peng-implemmentasi hak cuti melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal sesuai undang-undang yang sudah diatur.
2. Untuk menganalisis dan menemukan problematika yang dihadapi dalam peng-implemmentasian hak cuti melahirkan yang diatur dalam Undang-Undang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

- 1. Manfaat Teoritis;**

Penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan kepada masyarakat dan pemilik perusahaan di Indonesia untuk lebih memperhatikan kembali mengenai kesehatan ibu dan anak pasca melahirkan yang haknya harus diberikan.

2. Manfaat Praktis;

- a. Dapat memberikan pandangan kepada masyarakat mengenai hak yang didapatkan yang diutus sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perusahaan lain dalam pengimplementasian pemberian hak cuti melahirkan yang didapatkan oleh karyawan.

E. Terminologi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan.¹⁰

2. Pengertian Hak Karyawan

¹⁰ Gaffar Afan, *Politik Indonesia : Transisi Menuju Demokrasi*, Cet. 1 Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2009, hal 295.

Hak Karyawan merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan setelah karyawan melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Pemenuhan hak karyawan merupakan tanggungjawab yang dimiliki perusahaan karena karyawan telah memenuhi kewajibannya untuk memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hak-hak yang dimiliki karyawan adalah Hak Memperoleh Upah, Hak Mendapat Perlakuan yang Sama, Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja, Hak Mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Hak Mendapat Kesejahteraan, Hak Ikut Serta Dalam Serikat Dagang/Buruh, Hak Untuk Cuti, hak penempatan tenaga kerja, hak memiliki waktu kerja yang sesuai dan Hak Untuk Karyawan Perempuan.

3. Pengertian Cuti Melahirkan

Cuti Melahirkan merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh karyawan perempuan. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹ Meskipun kebijakan yang dimiliki tiap-tiap perusahaan berbeda-beda, namun pelaksanaannya tetap harus mengikuti sesuai aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹¹ Syahri Arma Yanthi, „Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah“, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2021, hal 3.

4. Tenaga Paramedis

Paramedis adalah tenaga ahli keperawatan dengan fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan medis kepada pasien dengan mutu sebaik-baiknya dengan menggunakan tata cara dan teknik berdasarkan ilmu keperawatan dan etik yang berlaku serta dapat dipertanggung jawabkan.¹²

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.¹³

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis merupakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis yaitu pendekatan penelitian yang mempelajari pengaruh masyarakat terhadap hukum, sejauh mana gejala-gejala yang ada dalam masyarakat itu dapat memengaruhi hukum dan sebaliknya serta bertolak dari paradigma ilmu empiris. Yang meliputi penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika

¹²Bayu Azwary, „Peran Paramedis Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Pembantu Kampung Kasai Kecamatan Pulau Derawan Kabupaten Berau“, eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 1, Nomor 1, 2013, hal 385-399.

¹³ <https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologi-penelitian.html>, diakses pada 29 Juli 2022

hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum.¹⁴

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran mengenai permasalahan yang terjadi sehubungan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori yang relevan kemudian dikumpulkan melalui data-data yang dikumpulkan, diolah, serta disusun secara teori yang ada untuk mendapatkan pemecahan masalah sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh penulis dalam melakukan pengumpulan data untuk mencari informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Pengumpulan Data Primer

Merupakan pengumpulan data yang didapat dari sumber pertama baik melalui individu atau kelompok.

Dalam hal ini dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Untuk memperoleh data yang lebih konkrit, maka dilakukan metode penelitian wawancara terhadap responden di lapangan.

¹⁴Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013, hal 40.

Wawancara yaitu kegiatan tanya jawab secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian, adapun jenis wawancara yang digunakan adalah semi struktur karena jenis tersebut mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka. Metode ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh narasumber sehingga selama sesi berlangsung penggalian informasi dapat dilakukan lebih mendalam. Dalam hal ini bekerja sama dengan Rumah Sakit Islam Kendal.

2. Observasi

Memperhatikan atau melihat. Bila dijabarkan, observasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut. Namun, jika berdasarkan beberapa ahli, pengertian observasi sangatlah kompleks. Misalkan saja menurut Patton, ia menjelaskan bahwa observasi adalah suatu metode yang bersifat akurat dan spesifik guna mengumpulkan data dan mencari informasi terkait segala kegiatan objek penelitian.¹⁵

b. Pengumpulan Data Sekunder

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data data primer yang telah didapat kemudian di kembangkan.

Dalam hal ini dilakukan dengan cara :

¹⁵ <https://info.populix.co/articles/observasi-adalah/>, diakses pada hari Jumat, tanggal 9 September 2022, pukul 15.17.

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Untuk mengumpulkan data teoritik, yaitu dengan menggunakan literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dengan cara membaca dan menganalisa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu terutama yang berkaitan dengan judul yang diajukan.

Dalam penelitian kepustakaan ini data diperoleh dari Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, Perpustakaan Pusat Universitas Islam Sultan Agung, dan buku-buku referensi yang didapat.

2. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen tertulis dan menganalisis data-data dari lapangan yang diberikan oleh pihak terkait serta berhubungan dengan masalah penelitian ini.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Pemilihan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam objek dan melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian yang pilih yaitu, Rumah Sakit Islam Kendal.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis analisis *kualitatif*, yaitu suatu metode analisis dengan cara mengumpulkan semua bahan yang diperoleh dan kemudian dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas. Kemudian mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode *deduktif*, yaitu proses penarikan kesimpulan yang dimulai dari hal-hal bersifat umum dan merujuk kepada hal-hal yang bersifat khusus. Selanjutnya pengolahan data dengan teknik editing, yaitu meneliti, mencocokkan data yang didapat, dan merapikan data tersebut. Selain itu digunakan juga teknik *coding*, yaitu meringkas data hasil wawancara dengan responden atau pihak-pihak yang terkait penelitian ini dengan cara mengelompokkan dalam kategori tertentu yang sudah ditetapkan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan karya ilmiah berbentuk skripsi ini adalah untuk memudahkan penulis dan pembaca yang akan disajikan dalam IV bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latarbelakang masalah yang menjadi alasan penulis mengangkat tema ini sebagai bentuk karya ilmiah yang akan dibuat, rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan. Diharapkan penulis dengan adanya

karya ilmiah berbentuk skripsi ini dapat diterima dan dapat bermanfaat bagi setiap orang yang akan membacanya.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan umum tentang hak cuti melahirkan terdiri dari pengertian hak cuti, jenis-jenis cuti, pengertian cuti melahirkan, sejarah hak cuti melahirkan, pengertian tenaga paramedis dan hak cuti melahirkan menurut perspektif islam.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan berisi mengenai penjelasan serta menjawab rumusan masalah yang diangkat oleh penulis. Membahas rumusan masalah mengenai peraturan Rumah Sakit Islam Kendal dalam mengatur hak cuti melahirkan dan bentuk implementasi hak cuti melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai rumusan masalah yang telah dibahas di bab sebelumnya serta pada bab ini berisi saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hak Cuti menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hak Cuti

Hak cuti merupakan sebuah hak yang mengizinkan karyawan untuk tidak masuk kerja dalam kurun waktu tertentu. Hak cuti diberlakukan setelah mendapatkan izin dari pihak perusahaan, apabila tanpa ada izin maka cuti tidak dapat diterima. Berdasarkan Pasal 79 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”

Menurut Sastra Djatmika dan Marsono, cuti merupakan hari libur yang diberikan tanpa adanya pemotongan atau sanksi yang diterima oleh pekerja. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian bahwa setiap pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh setiap pengusaha yang mempekerjakannya.

2. Jenis-jenis Cuti

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan ada beberapa jenis cuti yaitu:

a. Cuti Tahunan

Cuti tahunan memberikan kesempatan untuk mengambil jatah cuti sebanyak minimal 12 (dua belas) kali dalam 1 (satu) tahun atau 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan. Namun, jatah cuti ini hanya berlaku jika pekerja/karyawan telah bekerja selama 12 bulan secara berturut-turut.

b. Cuti Besar

Jatah cuti besar diberikan kepada karyawan loyal yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun di perusahaan yang sama. Hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang namun tetap secara khusus disesuaikan oleh perusahaan.

c. Cuti Sakit

Aturan menurut Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa perusahaan wajib membayar upah pekerja yang sakit dan tidak mampu melakukan tugasnya.

d. Cuti Melahirkan

Aturan menurut Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa pekerja perempuan mendapatkan haknya untuk cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan disertai dengan surat dokter.

e. Cuti Keguguran

Cuti keguguran diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter.

f. Cuti alasan penting

Menurut Pasal 93 Ayat (2) dan (4) disebutkan bahwa hak cuti dengan alasan penting memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a) Karyawan menikah: 3 hari
- b) Menikahkan anaknya: 2 hari
- c) Mengkhitan anaknya: 2 hari
- d) Membaptis anaknya: 2 hari
- e) Istri melahirkan atau keguguran: 2 hari
- f) Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia: 2 hari
- g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia: 1 hari

B. Tinjauan Umum Hak Cuti Melahirkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hak Cuti Melahirkan

Hak Cuti Melahirkan merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh karyawan perempuan. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁶. Meskipun kebijakan yang dimiliki tiap-tiap perusahaan berbeda-beda,

¹⁶ Ibid hal 9.

namun pelaksanaannya tetap harus mengikuti sesuai aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁷ Artinya kedudukan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan memiliki hak yang sama.

Kondisi, peran dan kodrat seorang perempuan dalam hal fungsi reproduksinya dan juga sebagai seorang ibu maka terdapat hak khusus yang tidak diberikan bagi tenaga kerja laki-laki sehingga hukum ketenagakerjaan idealnya dapat mengakomodasi hak-hak khusus yang memang hanya dimiliki oleh tenaga kerja perempuan.¹⁸ Salah satu hak khusus yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak atas cuti melahirkan yang ketentuannya diatur dalam Pasal 82 Ayat (1) sehingga pasal inilah yang dapat dijadikan dasar hukum bagi tenaga kerja perempuan dalam melaksanakan hak atas cuti melahirkan.¹⁹

Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 82 Ayat (1) dijelaskan, bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya

¹⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28 D Ayat 2

¹⁸ Yudhitiya Dyah Sukmadewi, „*Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*” Jurnal Hukum (Hukum dan Masyarakat Madani) Volume 6, No. 3, Desember 2016, 37.

¹⁹ Tisa Windayani, „*Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi Atas ASI Eksklusif*,” Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan, Volume 1, No. 1, 2026, 78.

melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.²⁰

2. Sejarah Hak Cuti Melahirkan

Sejarah hak asasi manusia atau yang selanjutnya akan disebut dengan HAM berawal dari Eropa. Seorang filsuf pada abad ke-17 bernama John Locke mengusulkan adanya hak alami (*natural rights*) yang melekat pada setiap manusia yang merupakan hak hidup, hak kebebasan dan hak milik. Pada masa itu, hak masih terbatas pada bidang sipil dan politik. Sejarah perkembangan HAM ditandai dengan adanya tiga peristiwa penting yang terjadi, yaitu Magna Charta, Revolusi Amerika dan Revolusi Prancis.

Magna Charta merupakan piagam perjanjian antara Raja John dari Inggris dengan Paus Innocent III dan para bangsawan Inggris kelas Baron pada tanggal 15 Juni 1215 yang salah satu isinya merupakan Pasal 39 yang berbunyi “tidak ada orang bebas yang ditangkap atau dipenjarakan atau direbut atau dilarang atau diasingkan atau dengan cara apapun menjadi korban kecuali dengan penilaian yang sah atas teman-temannya atau oleh hukum di negaranya.”. Jaminan tersebut dirayakan sebagai jaminan awal pengadilan oleh dewan juri dan mengilhami Permohonan Hak Asasi Manusia. Maka sejak saat itu, hak tersebut berkembang menjadi bagian dari sistem konstitusional Inggris.

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

Sedangkan Revolusi Amerika merupakan perang kemerdekaan rakyat Amerika Serikat saat melawan penjajahan Inggris. Pada tahun 1776, Thomas Jefferson dan beberapa tokoh politik lainnya mencetuskan Deklarasi Kemerdekaan Amerika Serikat. Melalui deklarasi tersebut, pemerintah Amerika Serikat menyatakan bahwa semua orang diciptakan sama. Maksud dari sama berarti memiliki hak hidup, hak kebebasan dan hak untuk berbahagia. Meskipun Deklarasi Kemerdekaan Amerika Serikat tidak terikat secara hukum, namun dokumen ini telah mempengaruhi munculnya dokumen-dokumen sejenis di negara lain. Pada tahun 1787, pemerintah menyusun Konstitusi Amerika Serikat yang menjelaskan tentang hak-hak dasar warga negara dan membentuk hukum dasar sistem pemerintahan Federal Amerika Serikat. Maka sejak saat itu, terjadi penghapusan praktik perbudakan di Amerika Serikat dan Eropa terus digalakkan.

Revolusi Perancis turut serta menjadi sejarah munculnya HAM di dunia karena adanya perlawanan rakyat Perancis terhadap Raja Louis XVI yang telah bertindak sewenang-wenang dan absolut. Revolusi Perancis terjadi pada tahun 1789-1799 yang dipimpin oleh Napoleon Bonaparte. Penyebab utama terjadinya karena ada ketidakpuasan terhadap *ancient regime*. *Ancient regime* merupakan suatu sistem aristokrat di Perancis dibawah perintah dinasti Valois dan Bourbon pada abad ke-14 sampai 18. Dari terjadinya hal tersebut, perekonomian, hasil panen, kenaikan harga pangan dan sistem transportasi yang tidak memadai terjadi sehingga munculah kebencian dari rakyat kepada raja. Revolusi Perancis

menghasilkan hak-hak manusia dan warga negara bernama *Declaration droits de fhomme et du citoyen*. Pernyataan ini memuat tiga hal; ha katas kebebasan (*liberty*), kesamaan (*equality*), dan persaudaraan (*fraternite*). Lalu dalam perkembangannya pada abad ke-20, konsep hak asasi berkembang menjadi entap macam kebebasan (*The Four Freedom*). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Presiden Amerika Serikat bernama Franklin D. Roosevelt. Keempat macam kebebasan itu meliputi; kebebasan beragama, kebebasan berbicara dan berendapat, kebebasan dari kemelaratan, dan kebebasan dari ketakutan.

Setelah terjadinya revolusi pada abad ke-17 di negara barat. Perkembangan HAM di Indonesia masuk pada masa sebelum kemerdekaan pada tahun 1908-1945, hal ini ditandai dengan munculnya bentuk-bentuk organisasi seperti Pergerakan Nasional Budi Oetomo (1908), Sarekat Islam (1911), Indische Partij (1912), Perhimpunan Indonesia (1925), Partai Nasional Indonesia (1927).

Dalam sejarah lahirnya HAM di Indonesia pada masa sebelum kemerdekaan ini terjadi karena pelanggaran HAM yang dilakukan oleh penguasa atau penjajah. Boedi Oetomo merupakan organisasi pertama yang menyuarakan kesadaran berserikat dan mengeluarkan pendapat melalui petisi-petisi yang ditujukan kepada pemerintah kolonial maupun melalui surat kabar berisi tuntutan mengenai hak merdeka dan menentukan nasibnya sendiri. Disusul oleh organisasi Perhimpunan Indonesia yang mengimpun suara para mahasiswa yang ada di Belanda dan melahirkan konsep-konsep

HAM guna memperjuangkan hak negara Indonesia untuk menentukan nasibnya sendiri. Organisasi Sarekat Islam mengusahakan kehidupan yang layak dan terbebsa dari penindasan diskriminasi da kolonialisme. Prinsip dari organisasi Sarekat Islam berisi mengenai HAM yang sesuai dengan ajaran Islam. Partai Nasional Indonesia memperjuangkan hak untuk mendapat kemerdekaan dari penjajah.

Masa setelah kemerdekaan terdapat hal yang masih diperdebatkan yaitu mengenai hak merdeka, hak berorganisasi dalam politik dan hak berpendapat di parlemen. Oleh karena hal tersebut, maka Indonesia menjamin hak para rakyatnya untuk berserikat, berkumpul dan menyampaikan pendapat yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 28. Pada masa Orde Lama, sistem politik Indonesia dipengaruhi oleh sistem liberalisme dan parlementer sehingga perkembangan HAM juga ikut terpengaruh. Menghasilkan banyak munculnya partai politik, mendapatkan hak pers dan bergabungnya Indonesia dalam dua konvensi HAM. Lalu pada tanggal 5 Juli 1959 Presiden Soekarno mengeluarkan Dekrit Presiden yang berdampak pada sistem politik dimana kebebasan untuk berpendapat, berkumpul dan menyampaikan pemikiran melalui tulisan sangat dibatasi. Memasuki masa orde baru, pemerintahan pada masa tersebut memberikan penolakan mengenai konsep HAM. Alasan penolakan tersebut karena HAM merupakan pemikiran dari negara barat yang dianggap bertolak belakang dengan nilai-nilai budaya Bangsa Indonesia dan Pancasila, HAM juga dikenal masyarakat Indonesia melalui Undang-Undang Dasar 1945 yang

lahir sebelum adanya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan karena pemerintahan orde baru menganggap bahwa HAM bisa menjadi senjata untuk menjatuhkan Indonesia. Pada masa orde baru, HAM masih dianggap sebagai buah pemikiran bangsa arat yang menghambat proses pembangunan. Disisi lain, sebagian besar masyarakat Indonesia menganggap bahwa HAM itu luas dan terbuka. Namun, banyak kasus pelanggaran HAM yang terjadi misalnya, kebijakan politik yang bersifat sentralistis dan tidak menerima pendapat yang berbeda dengan pemerintah. Contoh kasus yang terjadi seperti G30SPKI (1965), Peristiwa Tanjung Priok (1984), Kasus Kedung Ombo (1989), dan lain-lain. Karena masyarakat merasan bahwa HAM merupakan suatu hal yang luas dan terbuka maka dibentuklah Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) pada tahun 1993. Fungsi dari Komnas HAM sebagai pelaksana pengkajian, perlindungan, penyuluhan, pemantauan, investigasi dan mediasi mengenai HAM.

Memasuki era reformasi setelah orde baru, HAM mengalami perkembangan yang pesat. Sebagai bukti daru perkembangan tersebut adalah lahirnya TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 mengenai HAM. Selain itu, pemerintah juga melakukan amandemen Undang-Undang Dasar 1945 guna menjamin HAM. Pengaturan dalam UUD 1945 mengenai HAM ditetapkan pada UU Nomor 39 Tahun 1999.

Indonesia sebagai negara yang telah dijajah selama tiga setengah abad atau 350 Tahun oleh pemerintahan Jepang dan Belanda tentu saja

mengalami perbudakan dimana Hak Asasi Manusiannya dilanggar. Perbudakan merupakan suatu perbuatan atau keadaan yang membuat seseorang menjadi budak, yang merupakan objek properti yang dimiliki oleh orang lainnya. Perbudakan biasanya terjadi dengan orang yang diperbudak dibuat untuk melakukan beberapa bentuk pekerjaan dan lokasi mereka juga ditentukan oleh orang yang memilikinya. Secara historis, ketika orang diperbudak, seringkali hal itu terjadi karena orang itu berhutang, melanggar hukum, atau menderita kekalahan militer: Durasi perbudakan mereka bisa seumur hidup, atau dalam jangka waktu tertentu sebelum mereka diberikan kebebasan.²¹

Pada tahun 1819 dikeluarkanlah Peraturan tentang pendaftaran budak. Selanjutnya pada tahun 1820 ada peraturan mengenai mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak. Kemudian pada tahun 1829 terdapat peraturan yang melarang pengangkutan budak anak-anak. Setelah itu pada tahun 1839 ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama para udak. Sejarah penghapusan budak dikeluarkan pada tahun 1854, kemudian pada 1 Januari 1860 baru dinyatakan resmi dihapus meskipun pada praktiknya setelah tahun tersebut masih banyak orang yang berstatus budak dan pemilik budak. Istilah budak setelah tahun 1860 mulai berkurang, namun diganti dengan istilah hamba dan perhambaan.

Pada tahun 1880 dikeluarkanlah sebuah peraturan terkait para pekerja yang kemudian disebut dengan kuli, nama peraturan tersebut adalah

²¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Perbudakan>, diakses pada 20 Agustus 2022.

Koeli Ordonantie. Menjelang kalahnya Pemerintah Belanda di Indonesia, peraturan tersebut dihapuskan.

Dan sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mencapai puncaknya ketika negara ini merdeka dimana hukum yang menyangkut mengenai ketenagakerjaan sejak saat itu hingga kini dan dimasa mendatang akan selalu bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945, dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) “tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selayaknya makhluk hidup”. Pada tahun 1951 diundangkanlah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 bernama Undang-Undang Kerja yang mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan orang dewasa, anak-anak, remaja dan perempuan, waktu kerja, istirahat dan mengatur mengenai tempat kerja.

C. Tenaga Paramedis menurut Undang-Undang Wajib Kerja Tenaga Paramedis

1. Pengertian Tenaga Paramedis

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1964 tentang Wajib Kerja Tenaga Paramedis yang dimaksudkan dengan tenaga Paramedis adalah Tenaga Kesehatan Sarjana Muda, menengah dan rendah sebagaimana tersebut dalam Pasal 2 Nomor II Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1963 (Lembaran-Negara tahun 1963 No. 79) tentang Tenaga Kesehatan.

Tenaga kesehatan merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh rumah sakit atau puskesmas yang merupakan pelaksana

kesehatan. Contohnya dokter, perawat, bidan, fisiterapi, apoteker, ahli gizi dan bidang kesehatan lainnya. Yang dimaksud dengan Tenaga Para-medis menurut Pasal 2 Nomor II Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1963 adalah asisten apoteker dalam bidang farmasi, bidan dalam bidang kebidanan, perawat, physio-terapis dalam bidang perawatan, penilik kesehatan, nutrisisionis dalam bidang Kesehatan masyarakat, dan lain-lain,

D. Hak Cuti Melahirkan Menurut Perspektif Islam

Hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi kepentingan seseorang.²² Islam memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk menggunakan haknya sesuai dengan kehendak sepanjang tidak bertentangan dengan syariat. Persoalan hak dalam hukum Islam berbeda dengan hukum Nasional. Islam memandang hak sebagai aturan-aturan yang diterapkan oleh syara dan mengandung nilai moral dalam rangka memelihara kemaslahatan kehidupan manusia di Dunia dan di akhirat. Sedangkan menurut hukum Nasional hak merupakan kekuasaan yang melekat pada setiap manusia yang dapat digunakan sebebas-bebasnya tanpa memperhatikan hak dan kepentingan pihak lain.²³

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

²² Mas Marwan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, 30.

²³ Siti Mujibatun, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama, 2012, 57.

hanyalah untuk kemaslahatan umat manusia.²⁴ Untuk menegakkan tujuan hukum Islam al-Syatibi mengemukakan konsepnya tentang Maqashid Syari'ah dengan penjelasan, bahwa tujuan hukum oleh Allah SWT dan Sunnah Raasul-Nya dapat ditelusuri dalam ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Rasulullah sebagai alasan logis terhadap rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.²⁵

Kemaslahatan yang akan diwujudkan menurut al-Syatibi berdasarkan tingkatan Maqashid Syari'ah salah satunya yaitu pada kebutuhan dharuriyat atau tingkat kebutuhan yang harus ada dan disebut sebagai kebutuhan primer. Apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mengancam keselamatan umat manusia di Dunia maupun di akhirat kelak.²⁶

Menurut al-Syatibi ada 5 hal yang termasuk dalam kategori kebutuhan dharuriyat yaitu Hifdz Ad-Din (memelihara agama), Hifdz An-Nafs (memelihara jiwa), Hifdz al'Aql (memelihara akal), Hifdz An-Nasb (memelihara keturunan) dan Hifdz al-Maal (memelihara harta).²⁷

Berdasarkan kebutuhan bagi tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaan hak atas cuti melahirkan dengan tujuan memelihara jiwa, akal dan keturunan dalam melakukan pemulihan fisik pasca melahirkan dilakukan untuk menghilangkan trauma pasca melahirkan dan mengurangi perubahan emosi

²⁴ Yusuf al-Qardawi, *Pedoman Bernegara dalam Perspektif Islam*, Jakarta Timur: Pustaka al-Kautsar, 1999, 256-260.

²⁵ Abu Ishaq al-Syatibi, *al-Muwaafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Bab 1, Beirut: Dar al-Ma'rifah, 6.

²⁶ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, Bandung: Prenada Media, 2003, 397.

²⁷ Galuh Nasrullah Kartika Mr dan Hasni Noor, "Konsep Maqashid al-Syari'ah dalam Menentukan Hukum Islam Perspektif al-Syatibi dan Jasser Auda", *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* Volume 1, No. 1 2014, 54.

akibat perubahan hormon. Memelihara akal, bahwa seorang anak sejak kecil agar senantiasa orang tua membekali dan mengajarkan pengetahuan dan ilmu dengan akidah, akhlak dan nilai-nilai agama untuk mendapatkan wawasan yang cukup sebagai bekal Dunia dan di akhirat kelak.

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

Ajaran Islam lebih dahulu telah mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para tenaga kerja yang berdasarkan al-Qur'an dan hadis. Al-Qur'an sebagai pedoman umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesama umatnya termasuk terhadap para tenaga kerja. Ajaran Islam mengajarkan dan mengusulkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu sehingga tidak dibenarkan apabila ada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha saling merugikan.²⁸

²⁸ Alan Yati, „*Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003* (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada), “Skripsi Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016, 83.

Berdasarkan hukum Islam wanita memiliki masa istirahat pada masa Rasulullah SAW bagi wanita yang sedang nifas duduk terdiam diri selama empat puluh hari. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadis berikut :

عَنْ الْأَعْلَى عَنِ عَبْدِ بْنِ عَلِيٍّ عَنِ الْوَلِيدِ بْنِ شُجَاعٍ حَدَّثَنَا الْجَهْضَمِيُّ عَلِيُّ بْنُ نَصْرٍ حَدَّثَنَا صَلَّى اللَّهُ رَسُولِ عَهْدِ عَلِيٍّ النَّفْسَاءُ كَانَتْ قَالَتْ سَلَمَةُ أُمُّ عَنِ الْأَزْدِيَّةِ مُسَّةَ عَنْ سَهْلِ أَبِي الْكَلْفِ مِنَ الْوَرَسِ وَجُوهَنَا نَطْلِي وَكُنَّا يَوْمًا أَرْبَعِينَ تَجْلِسُ وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ

Artinya :

“Telah menceritakan kepada kami Nashr bin Ali Al Jahdlami berkata, telah menceritakan kepada kami Syuja' Ibnul Walid dari Ali bin Abdul A'la dari Abu Sahal dari Mussah Al Azdiah dari Ummu Salamah ia berkata; "Pada masa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam wanita-wanita yang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari, dan kami membersihkan wajah mereka dengan waras (semacam tumbuhan yang wangi) dari kotoran.”²⁹

Menurut HR. Ibnu Majah pada masa Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam, bahwa wanita yang nifas berdiam diri (beristirahat) selama empat puluh hari.setelah melahirkan salah satu masa yang harus dilewati oleh kebanyakan perempuan adalah darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari-harisesudahnya jika keluarinya sebelum proses persalinan maka darah bukan disebut darah nifas melainkan darah *istihadhah* yang demikian ini merupakan kesimpulan dalam madzhab Maliki.³⁰

²⁹ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, Sunan Ibnu Majah, *Kitab. Wa Sunaniha*, Bab I, No. 648, Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981M, 213.

³⁰ Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, Bandung: Ahsan Publishing, 2010, 65.

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

Lamanya masa nifas secara terus-menerus keluar dalam rentang waktu antara 3 hingga 4 Minggu namun ada juga yang berlangsung hingga 40 Hari. Madzhab dan Syafi'i berpendapat, bahwa lamanya masa nifas itu 60 Hari sedangkan madzhab Hanafi berpendapat, bahwa lamanya masa nifas itu 40 Hari. Menurut pendapat yang rajih tidak ada batasan minimal lamanya masa nifas sehingga nifas dapat terjadi dalam waktu sebentar atau lama. Selanjutnya jika darah telah berhenti dan tidak mengalir lagi maka hukum yang berlaku adalah hukum suci.³¹

Tujuan tenaga kerja bekerja yaitu untuk mendapatkan apa yang disebut dengan upah sehingga dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar tenaga kerja dengan upah yang wajar agar hak-haknya terjamin dan terpenuhi sebagaimana dalam sebuah hadis berikut yang menjelaskan mengenai upah pekerja. Nabi SAW mewajibkan para pengusaha untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu tanpa dikurangi sedikit pun.³²

³¹ Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, Bandung: Ahsan Publishing, 2010, 67.

³² Ammi Nur Baits, *"Hak Buruh dalam Islam"*, Tanggal Publish, Oktober 3, 2019.

بْنِ زَيْدِ بْنِ الرَّحْمَنِ عَبْدِ حَدَّثَنَا السَّلْمِيُّ عَطِيَّةَ بْنِ سَعِيدِ بْنِ وَهْبٍ حَدَّثَنَا الدَّمَشْقِيُّ الْوَلِيدُ بْنُ الْعَبَّاسِ حَدَّثَنَا
قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولُ قَالَ قَالَ عُمَرُ بْنُ اللَّهِ عَبْدِ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَسْلَمَ
عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ

Artinya :

*“Telah menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari
Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasullullah Shallallahu ,Alaihi
Wasallah bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering
keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).³³*

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang memerintahkan bayarkanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya artinya upah musta’jir dibayarkan secepatnya atau dengan kata lain selesai bekerja langsung menerima upahnya. Berdasarkan Illah al-hadis di atas Yusuf al-Qardhawi berpendapat, bahwa upah adalah hasil kerja badan tenaga kerja dan mempercepat manfaatnya sehingga hukumnya haram menunda-nunda pembayaran kerja sedangkan pengusaha sanggup melunasinya.³⁴

Upah dalam Islam berdasarkan prinsip keadilan yang melarang keras unsur-unsur penindasan seperti memperlambat atau menunda pembayaran upah terutama jika pengusaha berkemampuan untuk memenuhinya karena perbuatan penundaan merupakan kezaliman yang terlarang. Prosedur pembayaran upah boleh dibayar secara tunai atau bisa dengan tidak tunai. Apabila disepakati upah

³³ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqadimah, Bab 2, No. 2443, Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M, 817.

³⁴ Yusuf al-Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Mutakhir: Alih Bahasa al-Hamid al-Husaini dari Fatawa Mu’ashirah*, Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996, 232.

diberikan sesuai dengan tempo dengan masa Hari, Minggu atau Bulan maka harus diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah di buat oleh kedua belah pihak atau dikenal dengan *ajru al-musamma* (upah sepadan).³⁵

Ketetapan ini diperkuat oleh Taqiyuddin an-Nabhani, bahwa upah kerja boleh dibayar tunai atau boleh dalam bentuk harta maupun jasa sebab yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan sebagai upah dengan syarat harus jelas dan apabila tidak jelas maka tidak sah. Tenaga kerja akan mendapatkan upah yang besaran, waktu dan pembayarannya sesuai dengan perjanjian kerja bersama atau hasil kesepakatan kedua belah pihak.³⁶



³⁵ Armansyah Waliham, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* Volume 5, No. 2, Desember 2017, 232.

³⁶ Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam: Terjemahan oleh Moh. Maghfur Wachid dari an.Nidlam al-Iqtishadi Fil Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 2002, 89.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data lapangan dalam penelitian ini merupakan data-data dan fakta-fakta yang penulis dapatkan dari lapangan yang sudah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mempermudah penulis dalam melakukan pembahasan yang didasarkan pada temuan hasil lapangan dan data-data yang sudah penulis dapatkan sesuai dengan rumusan masalah yang tercantum dalam bab sebelumnya. Dalam bab ini penulis akan menerangkan dan menjelaskan mengenai peraturan hak cuti melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal dan implementasi hak cuti melahirkan pada tenaga para-medis Rumah Sakit Islam Kendal.

Yang kemudian peraturan mengenai hak cuti melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan dalam pembuatan peraturan tersebut. Dalam implementasi hak cuti melahirkan akan disebutkan dan dijelaskan mengenai prosedur atau tata cara pengambilan hak cuti melahirkan sesuai dengan Peraturan yang ada pada Perusahaan.

A. Peraturan Hak Cuti Melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal

Peraturan hak cuti melahirkan merupakan salah satu upaya dalam melindungi organ fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sejarah mengenai peraturan yang mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja telah melewati proses panjang sejak abad ke-17 dan berasal dari Eropa, diawali dengan Magna Charta, Revolusi Amerika dan Revolusi Prancis. Lalu masuk ke Indonesia masuk pada masa sebelum kemerdekaan pada tahun 1908-1945 ditandai dengan munculnya organisasi seperti Pergerakan Nasional Budi Oetomo, Sarekat Islam, Indische Partij, Perhimpunan Indonesia dan Partai Nasional Indonesia. Pada hakekatnya hak dasar manusia atau hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada dirinya sejak mereka lahir. Hak tersebut meliputi hak atas kehidupan, keamanan, kebebasan berpendapat dan merdeka dari segala bentuk penindasan yang wajib dijunjung tinggi dan harus mendapat jaminan sepenuhnya oleh Negara tanpa terkecuali.

Oleh karena itu, hak-hak para pekerja kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Yang didalamnya juga mengatur mengenai hak-hak para pekerja perempuan, salah satunya merupakan hak cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni:

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

Pengaturan mengenai perlindungan atas hak reproduksi perempuan sangat dilindungi dan diperhatikan sebagaimana diatur dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yakni;

“Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan“

Hak mengenai perlindungan reproduksi juga diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan:

“Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.“

Selain itu, peraturan mengenai hak cuti melahirkan juga diberikan kepada pria yang menemani istrinya bersalin diatur dalam Pasal 93 Ayat (2) huruf C Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

“(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- c. *pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;*“

Meskipun kebijakan yang dimiliki tiap-tiap perusahaan berbeda-beda, namun pelaksanaannya tetap harus mengikuti sesuai aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Rumah Sakit Islam Kendal sebagai salah satu amal usaha milik persyarikatan Muhammadiyah yang berdiri pada tahun 1993 dan mulai beroperasi pada tahun 1996 telah berganti kepemimpinan sebanyak 9 kali dengan Peraturan Perusahaan yang telah diperbarui sejak awal pendiriannya. Peraturan Perusahaan terbaru yang dijadikan acuan sebagai peraturan yang mengatur mengenai keseluruhan pokok yang ada pada Rumah Sakit Islam Kendal terakhir diperbarui yaitu pada Februari 2020 dengan kepemimpinan dr. Suhadi, Sp.An dan telah disetujui oleh DISNAKER (Dinas Tenaga Kerja) Kabupaten Kendal. Peraturan mengenai hak cuti melahirkan diatur dalam Pasal 18 Peraturan Perusahaan yang menyatakan bahwa:

“Karyawan yang akan melahirkan diberikan istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perkiraan waktu melahirkan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) Rumah Sakit Islam Kendal. (1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah).“

Rumah Sakit Islam Kendal sebagai salah satu amal usaha milik persyarikatan Muhammadiyah. Oleh karena itu, Rumah Sakit Islam Kendal juga mengacu pada ajaran-ajaran Islam dalam mengajarkan tentang prinsip-prinsip keadilan terhadap para tenaga kerja dan berdasarkan al-Qur'an serta hadis. Adapun prinsip-prinsip ajaran Islam yang digunakan dalam penyelenggaraan hak cuti pada Rumah Sakit Islam Kendal adalah prinsip al-quran dan as-sunnah. Al-Qur'an sebagai pedoman umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan pemeluknya untuk bersikap kasih sayang terhadap sesama umatnya termasuk terhadap para tenaga kerja. Ajaran Islam mengajarkan dan mengusulkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu sehingga tidak dibenarkan apabila ada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha saling merugikan.³⁷

Yang berdasarkan hukum Islam, wanita memiliki masa istirahat pada masa Rasulullah SAW bagi wanita yang sedang nifas duduk terdiam diri selama empat puluh hari. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadis berikut :

عَنْ الْأَعْلَى عَبْدِ بْنِ عَلِيٍّ عَنِ الْوَلِيدِ بْنِ شُجَاعٍ حَدَّثَنَا الْجَهْضَمِيُّ عَلِيُّ بْنُ نَصْرٍ حَدَّثَنَا صَلَّى اللَّهُ رَسُولٍ عَهْدِ عَلَى النُّفَسَاءِ كَانَتْ قَالَتْ سَلَمَةُ أُمُّ عَنِ الْأَزْدِيَّةِ مُسَّةَ عَنْ سَهْلِ أَبِي الْكَافِ مِنْ بِالْوَرَسِ وَجُوهَنَا نَطْلِي وَكُنَّا يَوْمًا أَرْبَعِينَ تَجْلِسُ وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ

Artinya :

“Telah menceritakan kepada kami Nashr bin Ali Al Jahdlami berkata, telah menceritakan kepada kami Syuja' Ibnul Walid dari Ali bin Abdul

³⁷ Alan Yati, „Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada), “Skripsi Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016, 83.

A'la dari Abu Sahal dari Mussah Al Azdiah dari Ummu Salamah ia berkata; "Pada masa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam wanita-wanita yang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari, dan kami membersihkan wajah mereka dengan waras (semacam tumbuhan yang wangi) dari kotoran."³⁸

Oleh karena itu, berdasarkan prinsip sebagaimana tertera dalam hadist tersebut diatas, Rumah Sakit Islam Kendal memberikan hak kepada para pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan juga menganut syariat Islam.

Terdapat perbedaan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal pada bagian pemberian cuti melahirkan yaitu sebagai berikut:

Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

“(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.”

Pasal 18 Ayat 2 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal :

“(2) Karyawan yang akan melahirkan diberikan istirahat selama ,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perkiraan waktu

³⁸ Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, Sunan Ibnu Majah, *Kitab. Wa Sunaniha*, Bab I, No. 648, Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981M, 213.

melahirkan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) Rumah Sakit Islam Kendal. (1bulan sebelum dan 2 bulan sesudah).“

Mengutip pada kalimat *“(1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah)”* dimana kalimat tersebut menimbulkan kerancuan dan pertanyaan dalam memahami arti atau inti dari Peraturan yang diberikan. Apakah perusahaan memberikan cuti 1,5 (satu setengah) bulan sebelum atau 1 (satu) bulan sebelum dan atau 1,5 (satu setengah) bulan sesudah atau 2 (dua) bulan sesudah. Oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap perbedaan antara pengaturan hak cuti melahirkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal.

Selain hak cuti melahirkan, Undang-Undang juga mengatur mengenai aturan pengupahan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan. Pada Pasal 18 ayat 4 huruf (d) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal membahas mengenai pengupahan yang didapatkan oleh pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan adalah sebagai berikut:

“Karyawan yang menjalani cuti melahirkan atau keguguran mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap penuh sesuai peraturan yang berlaku.”

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 84 yang mengatur mengenai pengupahan yakni:

“Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.”

Dalam Undang-Undang diatur dengan jelas bahwa pekerja yang sedang hamil dan mengambil haknya untuk cuti melahirkan tetap mendapatkan upah penuh. Namun, tidak ada aturan mengenai perusahaan yang memberi pengurangan upah dikarenakan berkurangnya performa dari pekerja. Namun, terdapat larangan tegas mengenai perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2), yang menyatakan bahwa:

“(1)Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan; pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. (2)Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.”

Peraturan mengenai perlindungan kesehatan reproduksi atau melanjutkan keturunan sudah sangat jelas diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap

Perempuan. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat melakukan pemotongan upah dikarenakan performa pekerja hamil menurun.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan mengenai apakah diperbolehkan mengambil hak cuti melahirkan setelah melahirkan. Karena pada kasusnya banyak pekerja perempuan yang melahirkan mendahului dari HPL (Hari Perkiraan Lahir). Sebagai contoh, pekerja perempuan yang melahirkan secara prematur sehingga melahirkan sebelum mengajukan hak cutinya. Hal tersebut diwajibkan oleh Perusahaan karena mengingat tidak mudahnya menentukan HPL sehingga Perusahaan tetap memberikan cuti melahirkan selama totalnya adalah sebanyak 3 (tiga) bulan. Pada Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal juga tidak mengatur mengenai pekerja perempuan yang melahirkan terlebih dahulu sebelum mengajukan hak cuti melahirkan. Namun, perusahaan tetap memberikan Hak Cuti sesuai dengan total akumulatif sebanyak 3 bulan.

Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal tidak mengatur mengenai mewajibkan pekerja perempuannya untuk bersalin di Rumah Sakit Islam Kendal. Oleh karena itu, pekerja perempuan yang hendak bersalin tidak diwajibkan untuk bersalin di Rumah Sakit Islam Kendal. Selain itu, Perusahaan tidak menanggung biaya pengobatan saat hamil dan saat melahirkan. Namun perusahaan wajib mendaftarkan pekerja untuk mengikuti program BPJS Kesehatan, sehingga pekerja perempuan yang hamil dapat menggunakan fasilitas tersebut.

Penyelenggaraan jaminan kesehatan sejak tertanggal 1 Januari 2014 telah diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Kesehatan memberikan pelayanan Kesehatan bagi anggotanya termasuk pemeriksaan kehamilan dan persalinan. BPJS menetapkan tarif persalinan normal pada Fakes tingkat I sebesar Rp.600.000;00, apabila biaya persalinan normal melebihi Rp.600.000;00, maka selebihnya anggota harus membayar sendiri. Dan apabila perusahaan ternyata belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan, maka perusahaan wajib bertanggung jawab saat pekerjanya membutuhkan pelayanan Kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan yang tertuai dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2003 tentang Jaminan Kesehatan Pasal 11 Ayat (2) b, yaitu:

“Dalam hal Pekerja belum terdaftar pada BPJS Kesehatan, Pemberi Kerja wajib bertanggung jawab pada saat Pekerja membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan.”

Mengenai kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan juga diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 dan Pasal 2 Ayat (3):

“(1) Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas:

a. Jaminan berupa uang yang meliputi:

1. *Jaminan Kecelakaan Kerja;*
 2. *Jaminan Kematian; dan*
 3. *Jaminan Hari Tua.*
- b. *Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.”*

“(2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000;00, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).”

Karena dalam BPJS Kesehatan mencakup pelayanan kesehatan mencakup kebidanan dan neonatal seperti pelayanan yang menjamin dan melindungi proses kehamilan, persalinan, pasca persalinan, penanganan pendarahan pasca keguguran, dan pelayanan KB pasca bersalin, serta komplikasi yang terkait mengenai kehamilan, persalinan, nifas dan KB pasca bersalin.

Dan apabila perusahaan lalai atau secara sengaja tidak mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta BPJS, maka akan ada sanksi administratif yang diterima. Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 17 Ayat (2) Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yakni;

- a. *Teguran secara tertulis paling banyak 2 kali dalam jangka waktu 10 hari kerja.*

- b. *Sanksi denda dalam jangka waktu 30 hari sejak diberikan sanksi teguran kedua sebesar 0,1% dari iuran yang seharusnya dibayarkan.*
- c. *Tidak mendapatkan layanan publik tertentu (perizinan usaha, izin mengikuti tender proyek, izin mempekerjakan tenaga asing, izin penyedia jasa tenaga kerja/buruh, izin mendirikan bangunan (IMB)).*

Selain itu, perusahaan akan dikenai sanksi pidana sesuai Pasal 29 jo Pasal 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yakni:

“Pasal 29; (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (1); Pasal 10 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3); Pasal 18 Ayat (1), Ayat (2), Ayat (3), Ayat (4), Dan Ayat (5); Pasal 19 Ayat (2); Pasal 22 Ayat (1); tingginya Rp.50.000.000; (lima puluh juta rupiah).

(2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.

(3) tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 30; Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha,

tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administrative, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.”

Karena dalam BPJS Kesehatan mencakup pelayanan kesehatan mencakup kebidanan dan neonatal seperti pelayanan yang menjamin dan melindungi proses kehamilan, persalinan, pasca persalinan, penanganan pendarahan pasca keguguran, dan pelayanan KB pasca bersalin, serta komplikasi yang terkait mengenai kehamilan, persalinan, nifas dan KB pasca bersalin.

Namun, sayangnya pada Kontrak Kerja Bersama antara Perusahaan dan pekerja tidak banyak membahas mengenai hak-hak yang didapatkan oleh pekerja justru berisi mengenai kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja.

Agar lebih jelasnya tentang peraturan yang mengatur mengenai hak cuti melahirkan, penulis sajikan dengan tabel dibawah ini :

No	Peraturan Mengenai Hak Cuti Melahirkan	Pasal	Isi Pasal
1	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 82 Ayat (1)	”Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan

			menurut perhitungan dokter atau bidan.“
2	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 93 Ayat (2) huruf C	“(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: c- pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;“

3	Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	-	(segala perlindungan maternitas dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berlaku, tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.)
4	Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja	Pasal 79 ayat (5)	“Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”
5	Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal	Pasal 18 Ayat (2)	“(2) Karyawan yang akan melahirkan diberikan istirahat selama ,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perkiraan waktu melahirkan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) Rumah Sakit Islam Kendal. (1bulan sebelum dan 2 bulan sesudah).“
6	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013	Pasal 1 dan Pasal 2	“(1) Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas: - Jaminan berupa uang yang meliputi:

	<p>Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja</p>	<p>Ayat (3)</p>	<p>1. Jaminan Kecelakaan Kerja; 2. Jaminan Kematian; dan 3. Jaminan Hari Tua.</p> <p>-Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.”</p> <p>“(2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000;00, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).”</p>
7	<p>Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial</p>	<p>Pasal 17 Ayat (2)</p>	<p>a. Teguran secara tertulis paling banyak 2 kali dalam jangka waktu 10 hari kerja.</p> <p>b. Sanksi denda dalam jangka waktu 30 hari sejak diberikan sanksi teguran kedua sebesar 0,1% dari iuran yang seharusnya dibayarkan.</p> <p>c. Tidak mendapatkan layanan publik tertentu (perizinan usaha, izin mengikuti tender proyek, izin mempekerjakan tenaga asing, izin penyedia</p>

			jasa tenaga kerja/buruh, izin mendirikan bangunan (IMB).“
8	Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan:	Pasal 11	“Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.“
9	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yakni:	Pasal 29 jo Pasal 30	“Pasal 29; (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (1); Pasal 10 Ayat (1), Ayat (2), dan Ayat (3); Pasal 18 Ayat (1), Ayat (2), Ayat (3), Ayat (4), Dan Ayat (5); Pasal 19 Ayat (2); Pasal 22 Ayat (1); tingginya Rp.50.000.000; (lima puluh juta rupiah).

		<p>(2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.</p> <p>(3) tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.</p> <p>Pasal 30; Dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang ini dan peraturan pelaksanaannya dikenakan sanksi administrative, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah”</p>
--	--	--

d. Implementasi Hak Cuti Melahirkan pada Tenaga Paramedis Rumah Sakit Islam Kendal

Hak Cuti Melahirkan merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh karyawan perempuan. Cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan termasuk salah satu bentuk perlindungan fungsi reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun kebijakan yang dimiliki tiap-tiap perusahaan berbeda-beda, namun pelaksanaannya tetap harus mengikuti sesuai aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebanyak 3 (tiga) bulan, boleh melebihi apabila ada pernyataan dari dokter maupun bidan yang menyatakan bahwa pekerja tersebut membutuhkan waktu yang lebih lama untuk cuti karena alasan tertentu. Dari pelaksanaan pemenuhan hak-hak reproduksi karyawan perempuan yang dilakukan Rumah Sakit Islam Kendal, dimana hak tersebut diatur dalam Pasal 18 ayat (2) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal, yakni:

“Karyawan yang akan melahirkan diberikan istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perkiraan waktu melahirkan dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) Rumah Sakit Islam Kendal. (1 bulan sebelum dan 2 bulan setelah).“

Terdapat perbedaan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal yang mengutip pada kalimat *“1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah“* dimana kalimat tersebut menimbulkan kerancuan dalam memahami arti atau inti dari Peraturan yang diberikan.

Apakah perusahaan memberikan cuti 1,5 (satu setengah) bulan sebelum atau 1 (satu) bulan sebelum dan atau 1,5 (satu setengah) bulan sesudah atau 2 (dua) bulan sesudah. Bisa disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam aturan mengenai hak cuti melahirkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal mengenai pemberian cuti melahirkan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa cuti melahirkan diberikan 1,5 (satu setengah) bulan sebelum HPL dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. Sedangkan pada Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal cuti melahirkan diberikan 1 bulan sebelum HPL dan 2 bulan sesudah melahirkan. Untuk mengetahui pengimplementasiannya, penulis melakukan wawancara kepada pekerja perempuan Rumah Sakit Islam Kendal yang sesuai dengan kriteria. Kriteria yang penulis tetapkan yakni:

- a. Karyawan wanita yang sudah pernah mengambil hak cuti melahirkan selama bekerja di Rumah Sakit Islam Kendal
- b. Adalah karyawan tetap (dibuktikan dengan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama)
- c. Seorang yang bekerja sebagai Paramedis (asisten apoteker dalam bidang farmasi, bidan dalam bidang kebidanan, perawat, physio-terapis dalam bidang perawatan, penilik kesehatan, nutrisisionis dalam bidang Kesehatan masyarakat, dan lain-lain.)

Dalam pengimplementasian cuti melahirkan di Rumah Sakit Islam Kendal sudah sesuai dan telah menganut pada dasar hukum yang berlaku

mengenai cuti melahirkan yaitu sebanyak 3 (tiga) bulan. Berdasarkan hasil dari lapangan atau hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap 5 sampel pekerja perempuan pada bidang paramedis memiliki hasil sebagai berikut:

“Hak cuti melahirkan di Rumah Sakit Islam Kendal adalah 1 bulan sebelum HPL dan 2 bulan setelah melahirkan.”

Hasil dari wawancara dengan Ibu Handa, Kepala Perawat pada tanggal 13 Oktober 2022 tersebut menjelaskan bahwa Rumah Sakit Islam Kendal memberikan hak cuti melahirkan kepada pekerjanya 1 bulan sebelum HPL dan 2 bulan setelah melahirkan. Namun, ternyata perbedaan antara sebelum dan sesudah cuti melahirkan bukanlah sesuatu yang dapat dipidanakan atau merupakan sebuah tindak kriminal. Hal tersebut diwajibkan selama pengambilan cuti melahirkan oleh pekerja perempuan tersebut adalah sebanyak 3 (tiga) bulan.

1. Proses pengambilan Hak Cuti Melahirkan

Tata cara pengambilan hak cuti melahirkan diatur dalam Peraturan Perusahaan menyatakan bahwa Karyawan wajib menyampaikan surat permohonan istirahat dengan menyertakan Surat Keterangan Dokter Perkiraan Lahiran selambat-lambatnya 1 bulan sebelum waktu istirahat dimulai.

Proses pengajuan hak cuti melahirkan di Rumah Sakit Islam Kendal diatur dalam Peraturan Perusahaan Pasal 18 ayat 4 (C), yaitu:

“Karyawan yang hendak mengambil hak cuti melahirkan seperti ayat 2 (dua) dalam pasal ini wajib menyampaikan surat permohonan istirahat

atau cuti melahirkan dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter tentang Perkiraan Kelahiran (SKDPL) selambat-lambatnya 1 bulan sebelum waktu istirahat dimulai.”

Oleh karena itu, penulis melakukan wawancara terhadap Ibu hJ. Rodhiyatun, S.Kep.Ns, Manajer SDI Rumah Sakit Islam Kendal pada tanggal 13 Oktober 2022. Hasil dari wawancara mengenai tata cara atau proses pengambilan cuti melahirkan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan meminta formulir surat izin cuti kepada atasan atau pihak HRD Perusahaan.
2. Setelah mendapatkan formulir, karyawan mengisi formulir tersebut sesuai dengan keperluan izin dari karyawan (cuti melahirkan)
3. Cek HPL (Hari Perkiraan Lahir) untuk mendapatkan Surat Keterangan dari dokter
4. Menyerahkan formulir dan surat keterangan dokter mengenai HPL kepada HRD
5. Karyawan bisa mulai cuti sesuai dengan izin dari HRD (H-1 bulan sebelum HPL)

Sebagai perbandingan dan guna mengetahui mengenai pengimplementasian pada lapangan, penulis melakukan wawancara untuk mengetahui implementasi dari Peraturan Perusahaan tersebut. Pernyataan dari 5 sampel karyawan perempuan yang telah mengambil hak cuti melahirkan

menyatakan bahwa, proses pengambilan hak cuti melahirkan adalah dengan cara:

“Cara mengajukan izin cuti melahirkan adalah dengan meminta formulir surat izin kepada atasan atau pihak HRD, lalu mengisi formulir, dan menyerahkan formulir disertai dengan Surat Keterangan Dokter yang diserahkan kepada Kepala Ruang atau langsung kepada HRD, setelah mendapatkan tanda tangan/cap/izin maka karyawan dapat menjalankan cuti.”

Hal tersebut menyatakan keabsahan pengambilan hak cuti melahirkan yang dimiliki oleh Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal. Karena menurut Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sanksi perusahaan yang melanggar hak cuti melahirkan bagi karyawannya adalah masuk kedalam ranah pidana dan perusahaan dapat dikenakan sanksi paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, atau denda paling sedikit 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak 100.000.000 (seratus juta rupiah).

2. Sistem Pengupahan saat Cuti Melahirkan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah

atau akan dilakukan, hal tersebut diatur dalam Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan, yakni:

“Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.”

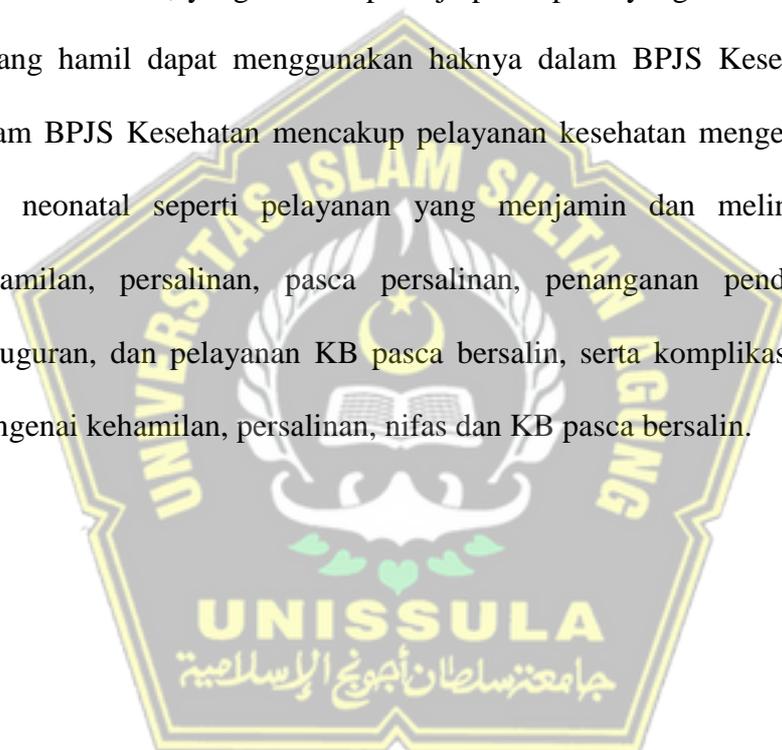
Dalam pasal tersebut juga mengatur mengenai pekerja yang menggunakan hak cuti melahirkan tidak boleh dikenakan pemotongan upah kerja dan berhak mendapatkan upah penuh sesuai Undang-Undang yang berlaku. Mengenai pengupaha, Rumah Sakit Islam Kendal mengatur hal tersebut dalam Peraturan Perusahaan Pasal 18 ayat 4 (d), yaitu:

“Karyawan yang menjalani cuti melahirkan atau keguguran mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap penuh sesuai peraturan yang berlaku.”

Pengimplementasian mengenai pengupahan pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan di Rumah Sakit Islam Kendal sudah sesuai menurut ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal. Dan dalam pengimplementasiannya, penulis melakukan wawancara mengenai upah yang diterima oleh pekerja perempuan yang pernah mengambil cuti melahirkan yaitu sebagai berikut:

“Upah atau gaji yang diterima oleh pekerja yang sedang cuti melahirkan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yaitu mendapat gaji pokok selama 3 bulan dan tetap mendapatkan tunjangan profesi atau jabatan.”

Rumah Sakit Islam Kendal juga sudah mendaftarkan pekerjajanya kepada BPJS Kesehatan, yang dimana pekerja perempuan yang cuti melahirkan atau sedang hamil dapat menggunakan haknya dalam BPJS Kesehatan. Karena dalam BPJS Kesehatan mencakup pelayanan kesehatan mengenai kebidanan dan neonatal seperti pelayanan yang menjamin dan melindungi proses kehamilan, persalinan, pasca persalinan, penanganan pendarahan pasca keguguran, dan pelayanan KB pasca bersalin, serta komplikasi yang terkait mengenai kehamilan, persalinan, nifas dan KB pasca bersalin.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan terkait tinjauan yuridis implementasi hak cuti melahirkan pada tenaga kerja paramedis di Rumah Sakit Islam Kendal menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peraturan hak cuti melahirkan yang ada pada Rumah Sakit Islam Kendal sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan dalam Peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai cuti melahirkan yaitu cuti melahirkan sebanyak 3 (tiga) bulan, meskipun dalam praktiknya Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal memberikan 1 (satu) bulan sebelum HPL dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan. Yang dimana hal tersebut berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan cuti sebanyak 1,5 (satu setengah) bulan sebelum hpl dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Perusahaan juga mengatur mengenai pengupahan pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan untuk tetap mendapatkan gaji pokoknya selama 3 (tiga) bulan. Selain itu, perusahaan juga sudah mendaftarkan pekerjanya untuk menjadi anggota BPJS Kesehatan sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 dan Pasal 2 Ayat 3.

2. Implementasi hak cuti melahirkan pada Rumah Sakit Islam Kendal yang sudah sesuai dengan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan dan sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Pengimplementasian mengenai proses cuti melahirkan sesuai dalam Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Kendal Pasal 18 ayat 4 (C). Selain itu, perusahaan juga tidak melanggar peraturan mengenai pengupahan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan, semua hak-hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan sudah diatur dan diimplementasikan dengan tepat oleh Perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka untuk hasil penelitian dan pembahasan tersebut, penulis memberikan saran:

1. Bagi Rumah Sakit Islam Kendal untuk melakukan revisi kembali terhadap Peraturan Rumah Sakit Islam Kendal pada Pasal 18 Ayat (2) agar tidak menimbulkan kerancuan.
2. Bagi Rumah Sakit Islam Kendal untuk menyempurnakan isi Kontrak Kerja Bersama untuk mencantumkan hak-hak yang didapatkan oleh para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

HADIST

Abdullah Muhammad bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqadimah, Bab 2, No. 2443, Bairut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M.

A. BUKU

A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*, Bandung: Prenada Media, 2003.

Abu Ishaq al-Syatibi, *al-Muwaafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Bab 1, Beirut: Dar al-Ma'rifah.

Ammi Nur Baits, "*Hak Buruh dalam Islam*", Tanggal Publish, Oktober 3, 2019.

Armansyah Waliam, "*Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* Volume 5, No. 2, Desember 2017.

Gaffar Afan, *Politik Indonesia:Transisi Menuju Demokrasi*, Cet. 1, Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2009.

Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013.

Muhammad Utsman al-Khasyt, *Fikih Wanita Empat Madzhab*, Bandung: Ahsan Publishing, 2010.

Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Tbori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

Soerjono Soekamto dan Sri Maruji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam: Terjemahan oleh Moh. Maghfur Wachid dari an.Nidlam al-Iqtishadi Fil Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 2002.

Yusuf al-Qardawi, *Pedoman Bernegara dalam Perspektif Islam*, Jakarta Timur: Pustaka al-Kautsar, 1999.

Yusuf al-Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Mutakhir: Alih Bahasa al-Hamid al-Husaini dari Fatawa Mu'ashirah*, Jakarta: Yayasan al-Hamidiy, 1996.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1964 tentang Wajib Kerja Tenaga Paramedis.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1963 tentang Tenaga Kesehatan.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Rumah Sakit Islam Kendal.

C. JURNAL/ARTIKEL ILMIAH

Alan Yati, *“Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Studi pada PT. Indokom Samudra Persada), “Skripsi Bandar Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.*

Bayu Azwary, *“Peran Paramedis Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Pembantu Kampung Kasai Kecamatan Pulau Derawan Kabupaten Berau“, eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 1, Nomor 1, 2013.*

Galuh Nasrullah Kartika Mr dan Hasni Noor, *“Konsep Maqashid al-Syari’ah dalam Menentukan Hukum Islam Perspektif al-Syatibi dan Jasser Auda“, Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah Volume 1, No. 1 2014.*

Niken Savitri, *“HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Femiinis terhadap KUHAP”*, 2008, Refika Aditama:Bandung.

Syahri Arma Yanthi, *”Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah,”* Skripsi (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2021).

Tisa Windayani, *“Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif,”* *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* Volume 1, Nomor 1, 2016.

Yudhitiya Dyah Sukmadewi, *“Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”* *Jurnal Hukum (Hukum dan Masyarakat Madani)* Volume 6, No. 3, Desember 2016.

D. INTERNET

<https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Perbudakan>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Perbudakan>

<https://info.populix.co/articles/observasi-adalah/>

[https://news.okezone.com/read/2017/06/15/18/1716483/historipedia-magna-carta-lahir-dari-perseteruan-antara-raja-john-paus-dan-baron?page=2,](https://news.okezone.com/read/2017/06/15/18/1716483/historipedia-magna-carta-lahir-dari-perseteruan-antara-raja-john-paus-dan-baron?page=2)

<https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>

<https://www.kompas.com/stori/read/2021/05/02/122013379/revolusi-perancis-penyebab-dampak-dan-pengaruh-terhadap-indonesia?page=all>

<https://www.kompas.com/stori/read/2021/12/28/100000079/sejarah-perkembangan-ham-di-indonesia?page=all>

<https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologi-penelitian.html>

<https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologi-penelitian.html>