

**HAK CUTI HAID BAGI PEKERJA PEREMPUAN  
PERSPEKTIF UU OMNIBUS LAW CIPTA KERJA DAN  
HUKUM ISLAM  
RISALAH**

**Oleh:**

**Syaif Al Haq**

**NIM 17.18.07.1.04.046**



**MA'HAD ALY AL-ZAMACHSYARI  
TAKHASUS FIQH DAN USHUL FIQH  
KONSENTRASI FIQH AN NISA'  
2022**

**HAK CUTI HAID BAGI PEKERJA PEREMPUAN  
PERSPEKTIF UU OMNIBUS LAW CIPTA KERJA DAN  
HUKUM ISLAM**

**RISALAH**

**Diajukan Kepada Ma'had Aly Al-Zamachsyari Malang Untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Marhalan Ula (M.1)  
Pada Takhasus Fiqh dan Ushul Fiqh Konsentrasi Fiqh An Nisa'**

**Oleh :**

**Syaif Al Haq**

**NIM 17.18.07.1.04.046**

**MA'HAD ALY AL-ZAMACHSYARI  
TAKHASUS FIQH DAN USHUL FIQH  
KONSENTRARI FIQH AN NISA'  
2022**

## **PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING RISALAH**

Risalah yang disusun Oleh Syaif Al Haq ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing untuk diuji

Malang, 19 Mei 2022

**Pembimbing**



**H. Gufron Hambali, S.Ag., M.HI**

**NIP. 19690308 199903 1 002**

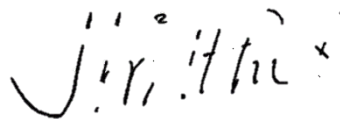
**PENGESAHAN  
TIM PENGUJI RISALAH**

Risalah oleh Syaif Al Haq ini telah diujikan di depan tim penguji risalah Ma'had Al-Zamachsyari Malang dan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh Sarjana Takhasus Fiqh dan Ushul Fiqh

Malang, 15 Juni 2022

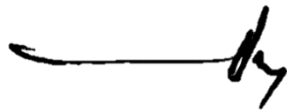
Dewan Penguji,

Penguji Utama



Qomaruddin Sholeh, MPd

Ketua Penguji



Drs. K.H. Chamzawi, M.Hi

Wakil Ketua Penguji



H. Gufron Hambali, S.Ag, M.Hi

Mengesahkan

Mudir Ma'had Aly Al-Zamachsyari



Agus Ibnu Athoilah, M.Pd

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syaif Al Haq

NIM : 17.18.07.1.04.046

Takhasus : Fiqih dan Ushul Fiqh Konsentrasi Fiqh An Nisa'

Judul Penelitian : Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU Omnibus Law Cipta Kerja dan Hukum Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa risalah yang saya tulis ini benar-benar tulisan saya, dan bukan merupakan plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa risalah ini hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Malang, 14 Juni 2022  
Yang membuat pernyataan,



Syaif Al Haq  
NIM. 17.18.07.1.04.046

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan risalah ini dengan judul “Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU Omnibus Law Cipta Kerja dan Hukum Islam” Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta sahabat-sahabatnya.

Penulisan risalah ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Agama (S.Ag). Penulis menyadari bahwa terdapat banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan risalah ini. Untuk itu, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Agus Ibnu Atho'illah, M.Pd sebagai Mudir Ma'had Aly Al-Zamachsyari yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mendalami ilmu agama di lembaga ini
2. H. Gufron Hambali, S.Ag, M.HI selaku pembimbing penulis yang telah sabar dalam memberikan arahan, nasihat, serta *mau'idhah* kepada penulis hingga dapat menyelesaikan risalah ini dengan baik.
3. Seluruh Muallim Mahad Aly Al-Zamachsyari, yang telah mengajarkan ilmu agama mulai dari tingkat rendah hingga tingkat tinggi dan mengantarkan penulis hingga titik ini. Semoga beliau-beliau selalu diberikan sehat wal afiyat.
4. Abi dan Umi serta semua keluarga yang selalu mensupport penuh untuk selalu memperdalam ilmu agama dan selalu mendukung di setiap langkah penulis dalam menuntut ilmu dan dicita-citakan sebagai penerus yang dapat mengemban amanah mensyiarkan ilmu agama di berbagai penjuru dunia.
5. Segenap teman-teman Mahasantri Ma'had Aly Al-Zamachsyari dan terkhusus kepada Mahasantri angkatan 2019 “Zabarjad” yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam selama masa perkuliahan dan proses menyelesaikan risalah tugas akhir ini.

6. Serta semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung demi kesuksesan dalam proses menyelesaikan risalah ini.

Tentu, penulisan risalah ini tidak luput dari adanya kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kami memohon maaf yang sebesar-besarnya dan dengan lapang dada menerima masukan dan arahan guna melangkah untuk menjadi yang lebih baik. Sebagai akhir kata, penulis berharap risalah ini dapat memberi manfaat dan menjadi inspirasi bagi peneliti lain serta menambah khazanah dan wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang fikih yang digeluti oleh banyak kaum santri zaman sekarang ini.

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

Malang, 11 April 2022

Penulis,



Syaif Al Haq

NIM. 17.18.07.1.04.046

## ABSTRAK

Al Haq, Syaif. NIM. 17.18.07.1.04.046. **Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU Omnibus Law Cipta Kerja dan Hukum Islam.**  
Risalah Akhir. Ma'had. Aly Al-Zamachsary. Pembimbing: H. Gufron Hambali, S.Ag.,M.HI.

---

---

**Kata Kunci :** Hak Cuti Haid, Pekerja Perempuan, Omnibus Law, Hukum Islam.

Isu ketenagakerjaan terus-menerus diperbincangkan dan diperdebatkan dari waktu ke waktu, terutama yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan. Keberadaan buruh perempuan dewasa ini tidak dapat dikesampingkan, namun hak-haknya harus diperhatikan dan dipenuhi, termasuk hak-hak khusus seperti hak cuti haid. Hak cuti haid bagi pekerja perempuan, merupakan sesuatu yang belum banyak dibahas dan diperhatikan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, sebab dianggap tidak lebih penting dibandingkan memperjuangkan hak pesangon, upah yang wajar dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk membahas pengaturan hak cuti haid di Indonesia, terutama dilihat dari UU Omnibus Law Cipta Kerja yang baru-baru ini disahkan oleh pemerintah dan DPR, selain itu penelitian ini juga akan menggali sudut pandang hukum islam melihat pekerja perempuan dan pemberian hak khusus, terutama hak cuti haid kepada mereka. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan konsep dan undang-undang, melalui bahan hukum kepustakaan berupa bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian ini adalah bahwa hak cuti haid bagi pekerja perempuan tidaklah diatur secara spesifik dalam UU Cipta Kerja melainkan tetap sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, dan lalu akan diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan pemerintah dan perjanjian kerja bersama sebagai *lex specialis* peraturan hak cuti pekerja perempuan ini. Adapun dalam hukum islam pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan adalah boleh dan harus, dengan alasan sesuai dengan prinsip *Maqoshid Syari'ah*, prinsip penghormatan dan keadilan kepada para pekerja, prinsip pemberian *rukhsah* terhadap kodrat perempuan dan sesuai juga dengan teori *Maslahah Mursalah*.



## مُلخَصُ البَحْث

الحق، سيف. ١٧,١٨,٠٧,١,٠٤,٠٤٦، حقوق إجازة الدورة الشهرية للعاملات من منظور قانوني شامل

لخلق فرص العمل والشريعة الإسلامية، الرسالة النهائية المعهد العالي للمحشي. المشرف:

كياهي غفران همبالي الماجستير.

**الكلمات الرئيسية:** حقوق إجازة الدورة الشهرية ، العاملات ، القانون الشامل ، الشريعة الإسلامية

تستمر مناقشة ومناقشة قضايا التوظيف من وقت لآخر ، لا سيما تلك المتعلقة بإعمال حقوق العمال ، وخاصة النساء العاملات. لا يمكن استبعاد وجود العاملات اليوم ، لكن يجب مراعاة حقوقهن وإعمال حقوقهن ، بما في ذلك الحقوق الخاصة مثل الحق في إجازة الدورة الشهرية. حق العاملات في الحصول على إجازة الدورة الشهرية هو أمر لم تتم مناقشته على نطاق واسع ولا يؤخذ في الاعتبار في سياق العمل في إندونيسيا ، لأنه لا يعتبر أكثر أهمية من النضال من أجل الحق في تعويضات إنهاء الخدمة ، والأجور اللائقة ، وغيرها. تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة تنظيم حقوق إجازة الدورة الشهرية في إندونيسيا ، ولا سيما من خلال القانون الشامل لخلق فرص العمل الذي تم التصديق عليه مؤخراً من قبل الحكومة ومجلس النواب الشعبي ، إلى جانب أن هذا البحث سوف يستكشف أيضاً وجهة نظر الشريعة الإسلامية بالنظر إلى المرأة العاملة ومنح حقوقها الخاصة ، ولا سيما حقوقها على تويتر أثناء فترة الحيض. يستخدم هذا البحث القانوني المعياري مع المفاهيم والمناهج القانونية ، من خلال المواد القانونية للمكاتب في شكل مواد قانونية أولية ومواد قانونية ثانوية. نتيجة هذه الدراسة هي أن الحق في إجازة الدورة الشهرية للعاملات لم يتم تنظيمه على وجه التحديد في قانون خلق فرص العمل ولكنه لا يزال متوافقاً مع قانون القوى العاملة ، وسيتم بعد ذلك تنظيمه في اتفاقيات العمل واللوائح الحكومية واتفاقيات العمل الجماعية كأنظمة مشتقة في سياق حقوق الإجازة الخاصة للعاملات. أما بالنسبة للشريعة الإسلامية ، فإن منح حقوق الإجازة الدورة

الشهرية للعاملات جائز ويجب ، لأسباب تتفق مع مبادئ المقاصد الشرعية ، مبدأ الاحترام والعدالة للعمال ، ومبدأ إعطاء الرخصة لطبيعة المرأة و وفق ايضاً با لنظرية المصلحة المرسله.

## أبستراك

الحق، سيف. ١٧,١٨,٠٧,١,٠٤,٠٤٦، حق جوتي حيض باغي فيكيرجا فيرمفووان فيرسفيكتيف وؤ

اومنيوس لاو جيفتا كيرجا دان حكوم اسلام، رسالة أخيرة. المعهد العالمي الزمخشري.

فمبمبيغ: كياهي غفران همبالي الماجستير.

كاتا كوئجي: حق جوتي حيض، فيكيرجا فيرمفووان، اومنيوس لاو، حكوم اسلام

إيسو كيتيناكا كيرجا أن تروس. منيروس ديفيرينجاغكان دان ديفيردييتكان داري وقتو كي وقتو، تيرؤتاما ياغ بيركائيتان دغان فمينوهان حق. حق فيكيرجا، خصوصا فيكيرجا فيرمفووان. كبيرأدان بوروه فيرمفووان ديواسا اني تيداك دافات ديكيسامفغكان، نامون حق. حقيا هاروس ديفيرهايتيكان دان ديفينوهي، تيرماسوك حق خصوص سيفيرتي حق جوتي حيض. حق جوتي حيض باكي فيكيرجا فيرمفووان، مروفاكان سسواتو ياع بيلوم باياك ديباهاس دان ديفيرهايتيكان دالام كونتيكس كيتيناغا كيرجا أن دي إندونيسيا، سيباب دي أغكاف تيداك لبيه فنتيغ دياندبغكان ممفيرجوواغكان حق فيساغون، اوفاه ياغ وچار دان سيباكايا. فينيليتيان إني بيرتوجوان اونتنوك مباحاس فغاتوران حق جوتي حيض دي إندونيسيا، ترؤتاما ديليهات داري اؤمنيوس لاو جيفتا كيرجا ياغ بارو بارو اني ديصحكان اوليه فميرينتهه دان DPR، سلائين ايتو فينيليتيان اني جوكا أكان ميغكالي سودوت فنداغ حكم اسلام ميليهات فيكيرجا فيرمفووان دان فيمبيريان حق خصوص، ترؤتاما حق جوتي حيض كيفادا ميريكيا. فينيليتيان اني ميغكوناكان جنيس فينيليتيان يورديس نورماتيف دغان فنديكيتان كونسيف دان أونداغ. أونداغ، ملالووي بهان حكم كفوستاكان بروفا بهان حكم فرمير دان سكوندير. حصيل فينيليتيان اني اداله بهوا حق جوتي حيض باكي فيكيرجا فيرمفووان تيداكلاه دي أتور سيجار سفيسيفيك دالام أوأو جفتا كيرجا ميلاتينكان تيتاف سسواوي دغان أوأو كتناغاكرجان، دان دي أتور لبيه لانجوت دلام فرجانجيان كيرجا، فرأتوران فيميرينتهه، دان فرجانجيان كيرجا برساما سباكاي *lex specialis* فرأتوران حق جوتي فيكيرجا فيرمفووان اني. ادافون دالام حكم

إسلام فيمبيريان حق جوتي باكي فيكيرجا فيريمفوان ادالاه بوليه دان هاروس، دغان ألسان سيسوواي دغان  
فرنسيف مقاصد الشريعة، فرنسيف فغهورماتات كيفادا فا را فيكيرجا، فرنسيف فمبيريان رخصة ترهاداف قدرة  
فريمفوان دان سسوواي جوكا دغان تيبوري المصلحة المرسله.

# **HAK CUTI HAID BAGI PEKERJA PEREMPUAN PERSPEKTIF UU OMNIBUS LAW CIPTA KERJA DAN HUKUM ISLAM**

**Syaif Al Haq**

NIM. 17.18.07.1.04.046

Ma'had Aly Al Zamachsary Malang

## **A. Pendahuluan**

Dalam hidup manusia membutuhkan sebuah kebutuhan yang sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus ada cara yang harus ditempuh agar kebutuhan-kebutuhan itu dapat tercapai, sehingga taraf kesejahteraan dapat terpenuhi. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain. Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga (Manulang, 2001).

Permasalahan ketenagakerjaan dari waktu ke waktu tidak pernah berhenti dibahas dan diperbincangkan, terlebih mengenai pemenuhan hak terhadap para tenaga kerja. Salah satu yang menarik adalah mengenai pemenuhan hak khusus kepada tenaga kerja perempuan seperti hak cuti melahirkan dan hak cuti haid. Perlakuan khusus kepada pekerja perempuan, bukanlah disebabkan karena diskriminasi gender, melainkan karena secara kodrati, kaum perempuan memiliki sistem reproduksi yang berakibat kepada fungsi reproduksi mereka sehingga harus dipenuhi hak-haknya melalui pemberian hak cuti khusus. (Nurhalisa, 2020) Dalam konteks haid, merupakan sesuatu yang sangat berpengaruh terhadap kesehatan reproduksi perempuan sebab pada saat haid terjadi proses pembaharuan pada darah perempuan. Proses ini menyebabkan kondisi kesehatan menurun dan kejiwaan menjadi labil sehingga perempuan yang sedang haid memerlukan istirahat yang cukup; terutama pada hari pertama dan kedua. Bila perempuan yang sedang haid

dipaksa bekerja seperti biasa, akan mengganggu proses pembaharuan darah yang pada gilirannya berpengaruh pada kesehatan reproduksinya.

Indonesia sebagai negara hukum, mengatur ketentuan mengenai pemberian hak khusus haid kepada para pekerja perempuan. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum perlindungan tenaga kerja perempuan memberikan 4 jenis hak cuti khusus bagi pekerja perempuan yaitu cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti melahirkan dan haid. Akan tetapi baru-baru ini muncul UU Omnibus Law Cipta Kerja yang menuai kontroversi baik pada saat pembahasan sampai pengesahannya yang dianggap mengabaikan hak cuti khusus bagi pekerja perempuan, termasuk hak cuti haid. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan dengan jelas dalam pasal 81 bahwasanya pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit, berhak tidak bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Namun, sebaliknya dalam UU Omnibus Law Cipta kerja tidak disebutkan ketentuannya dalam pasal. Tidak adanya penyebutan tersebut menuai pro dan kontra, para aktivis dan lembaga perempuan dan anak berpendapat bahwa UU Omnibus Law memang tidak ramah terhadap pekerja perempuan karena ada penghapusan pasal cuti. Akan tetapi, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan bahwa pasal cuti dalam UU Omnibus Law tidaklah dihapuskan, melainkan tidak dicantumkan karena semangat UU Omnibus Law adalah penciptaan lapangan kerja dengan prinsip *no work no pay*.

Adapun dalam hukum islam, terdapat perbedaan pendapat mengenai pemberian hak cuti khusus bagi pekerja perempuan. Bahkan bila ditarik lebih lanjut, perbedaan pendapat tersebut terletak pada kebolehan seorang perempuan untuk bekerja keluar rumah. Sebagian ulama' berpendapat bahwa perempuan tidak boleh bekerja keluar rumah, karena menyalahi kodratnya. Sebagian besar yang lain berpendapat bahwa perempuan boleh bekerja keluar rumah dengan batasan-batasan tertentu. Dalam fiqh kontemporer, Ulama' cenderung memperbolehkan wanita untuk bekerja keluar rumah, hal ini disebabkan karena wanita seyogyanya memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk mencukupi kebutuhan pribadinya (Al-Qordhowi, 1996). Selain itu, menurut Nilakusumawati dan Susilawati (2012) dalam

penelitiannya menjelaskan terdapat dua alasan wanita berkarier, yaitu “keharusan” sebagai refleksi kondisi ekonomi yang rendah dan “pilihan” sebagai aktualisasi diri dan wadah untuk sosialisasi. Sehingga, kebolehan wanita untuk bekerja diluar rumah harus juga diimbangi dengan pemenuhan haknya sebagai seorang muslimah.

Tulisan ini dibuat untuk melengkapi studi-studi terdahulu mengenai pemenuhan hak khusus kepada pekerja perempuan, yang masih terbatas kepada hak khusus secara umum. Selain itu dari sisi hukum positif Indonesia, tulisan ini juga hendak memberikan gambaran pengaturan hak cuti haid kepada wanita dari perspektif UU Omnibus Law yang baru saja disahkan. Sejalan dengan itu, terdapat 2 rumusan masalah yaitu : (a) Bagaimana ketentuan masa cuti haid berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja?; dan (b) Bagaimana peraturan tentang hak cuti haid bagi tenaga kerja perempuan perspektif hukum islam?. Analisis dari rumusan masalah tersebut menjadi pokok bahasan pada bagian-bagian tulisan ini.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Pekerja Perempuan**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga yang sedang terikat dengan hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja (Rusli, 2011). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau bentuk kompensasi lainnya. Adapun yang dimaksud dengan pekerja perempuan adalah semua perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah dan kompensasi. (Inama, 2021)

Sebagai bagian dari warga negara yang mempunyai kedudukan dan hak yang sama atas pekerjaan, perempuan memiliki peran strategis dalam kontribusinya

terhadap pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Bahkan hak wanita untuk bekerja dan memiliki profesi sudah dijamin secara tekstual dalam Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 49 ayat 1 yang menjelaskan bahwa perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan (Djamaluddin, 2018). Namun, meskipun telah diatur dalam HAM, perempuan masih sering mengalami diskriminasi gender dalam bentuk perbedaan dalam sosial. Hal ini disinyalir muncul sebab pengaruh budaya. Sebagai contoh adalah budaya jawa yang menyatakan tugas perempuan hanya berkutat pada 3M (*masak, macak, manak*), yang kemudian pemahaman ini menimbulkan asumsi diskriminatif terhadap perempuan baik dalam pendidikan maupun dalam bekerja (Prastiwi, Rahmadanik, 2020).

Fenomena wanita bekerja dewasa ini bukanlah hal yang asing dan baru, terlebih bagi masyarakat Indonesia. Hal ini dibuktikan dari berbagai hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa dengan bekerja, wanita juga dapat memperoleh rasa pemenuhan diri dan kepuasan yang dibutuhkannya. Pekerjaan dapat menjadi sarana bagi wanita untuk menjadi kreatif, produktif, dan memperoleh harga diri serta rasa hormat. Peranan wanita dalam pasar kerja semakin lama dinilai semakin penting. (Afrid, 2020)

## **2. Hak Cuti Haid**

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang (Darwan, 2000). Adapun cuti ialah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya (KBBI, 1991). Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976, Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Didalam pasal 79 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2013, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh atau pekerja.

Menurut ilmu kedokteran, haid dapat diartikan sebagai waktu terjadinya pembuangan darah dan jaringan rahim (*uterus*) yang terjadi ketika sel telur tidak



dibuahi. Sel telur dilepaskan dari indung telur dan dinding rahim menebal untuk mempersiapkan telur yang telah dibuahi untuk menetap di dalamnya. Selama 3-6 hari lapisan rahim diluruhkan dengan keluarnya darah jika tidak terjadi pembuahan. Secara alamiah, pada perempuan yang sehat, haid akan terjadi sekali dalam sebulan (Khamid, 2020) Haid akan sangat berpengaruh terhadap kesehatan reproduksi perempuan sebab pada saat haid terjadi proses pembaharuan pada darah perempuan. Proses ini menyebabkan kondisi kesehatan menurun dan kejiwaan menjadi labil sehingga perempuan yang sedang haid memerlukan istirahat yang cukup; terutama pada hari pertama dan kedua. Bila perempuan yang sedang haid dipaksa bekerja seperti biasa, akan mengganggu proses pembaharuan darah yang pada gilirannya berpengaruh pada kesehatan reproduksinya (Serbuk, 2017).

Ketentuan untuk mendapatkan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan adalah bagian dari HAM. Hal ini diatur dalam Pasal 49 UU HAM yang menyebutkan bahwa, (b) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terdapat hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita; (c) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum. Oleh karenanya perlindungan pemberian hak cuti haid adalah bagian daripada perlindungan HAM kepada perempuan.

### **3. UU Omnibus Law Cipta Kerja**

Istilah *omnibus law* sebenarnya merupakan sebuah metode dalam pembentukan undang-undang. Metode ini berupa penggabungan beberapa peraturan dengan substansi peraturan berbeda menjadi peraturan besar. Ketika peraturan tersebut diundangkan akan memberikan konsekuensi yaitu dicabutnya beberapa aturan yang telah berlaku sebelumnya, baik untuk sebagian maupun keseluruhan. (Paulus, 2020). Istilah Omnibus Law UU Cipta Kerja ini pertama kali muncul dan disebut oleh Bapak Presiden Indonesia yaitu bapak Joko Widodo dalam pidato pertamanya setelah dilantik sebagai Presiden Republik Indonesia. Dalam

pidatonya, pak Jokowi mengungkapkan rencananya untuk membahas dua undang-undang yang nantinya akan menjadi omnibus law. Dua undang-undang tersebut adalah UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM. Disebutkan juga, UU ini yang akan merevisi UU sebelumnya yang sudah ada. Pakar hukum tata negara, Bivitri Savitri mengungkapkan bahwa omnibus law merupakan sebuah UU yang dibuat untuk menyasar isu besar yang ada di suatu negara. (Rizal, 2021).

Secara terminologi, berdasarkan dari berbagai literature, kata omnibus berasal dari Bahasa Latin yang mempunyai arti “untuk semuanya”. Mengutip dari Black’s Law Dictionary, Omnibus memiliki makna "untuk semua: mengandung dua atau lebih," dan seringkali diterapkan pada RUU legislatif yang terdiri lebih dari satu subjek umum. Dalam perkembangannya, kata Omnibus banyak diarahkan ke dalam istilah Omnibus bill, yang diartikan sebagai “sebuah RUU dalam satu bentuk yang mengatur bermacam-macam hal yang terpisah dan berbeda, dan seringkali menggabungkan sejumlah subjek yang berbeda dalam satu cara, sehingga dapat memaksa eksekutif untuk menerima ketentuan yang tidak disetujui atau juga membatalkan seluruh pengundangan.” Dengan demikian, dalam konteks Omnibus Law RUU Cipta Kerja, maka dapat diartikan sebagai bentuk "satu undang-undang yang mengatur banyak hal", yang mana ada 79 UU dengan 1.244 pasal yang akan dirampingkan ke dalam 15 bab dan 174 pasal dan menyasar 10 klaster di undang-undang yang baru. Seperti yang sudah disebutkan, terdapat 10 klaster yang menjadi pembahasan dalam Omnibus Law UU Cipta Kerja, yaitu : (a) Peningkatan Ekosistem Investasi Dan Kegiatan Berusaha ; (b) Ketenagakerjaan; (c) Kemudahan, Pelindungan, Serta Pemberdayaan Koperasi dan UMK-M; (d) Kemudahan berusaha; (e) Dukungan riset dan inovasi; (f) Pengadaan Tanah; (g) Kawasan Ekonomi (h) Investasi Pemerintah Pusat Dan Percepatan Proyek Strategis Nasional; (i) Pengelolaan Administrasi Pemerintahan; dan (j) Pengenaan sanksi.

Dalam konteks klaster ketenagakerjaan, UU *Omnibus Law* Cipta Kerja sejak perencanaan sudah mengalami reaksi pro dan kontra. Pro kontra tersebut timbul dikarenakan UU *Omnibus Law* Cipta Kerja dianggap mendiskriminasi

perempuan. Bentuk diskriminasi tersebut yaitu tidak dicantumkannya hak cuti para pekerja perempuan, seperti cuti haid, cuti hamil/melahirkan dan cuti lain sebagainya. Perihal cuti dalam UU *Omnibus Law* diatur dalam Pasal 79 ayat (3). Jenis cuti pekerja yang diatur yaitu cuti tahunan dan tidak menyebutkan jenis cuti lainnya. Cuti bagi pekerja perempuan yang berkenaan dengan cuti haid hari pertama, cuti hamil/melahirkan dan cuti keguguran tidak disebutkan sama sekali dalam undang-undang ini. UU *Omnibus Law* langsung membahas tentang perubahan Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal inilah yang kemudian mengundang reaksi keras para aktivis perempuan dan aktivis buruh. (Inama, 2021)

#### **4. Hukum Islam**

Hukum Islam adalah hal-hal yang sudah diatur oleh Allah yang secara umum dan luas meliputi semua apa yang diperintahkan Nya dan segala yang dilarang oleh Nya (Sabiq, 1980). Adapun dalam literatur barat definisi hukum Islam yaitu: keseluruhan kitab Allah yang mengatur kehidupan setiap muslim dalam segala aspeknya (Schacht, 1964), artinya berdasarkan dengan definisi ini arti hukum Islam lebih dekat dengan pengertian syariah. Sedangkan Hasbi Asy-Syiddiqy memberikan definisi hukum Islam dengan "koleksi daya upaya fuqaha dalam menerapkan syari'at Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat". Pengertian hukum Islam dalam definisi ini mendekati kepada makna fiqh.

Untuk lebih memberikan kejelasan tentang arti hukum Islam, perlu diketahui lebih dahulu arti dari kata "hukum". Sebenarnya tidak ada arti yang sempurna tentang hukum. Namun, untuk mendekati kepada pengertian yang mudah dipahami, meski masih mengandung kelemahan, definisi yang diambil oleh Muhammad Muslehuddin dari Oxford English Dictionary perlu diungkapkan. Menurutnya, hukum adalah, "*the body of rules, wether proceeding from formal enactment or from custom, which a particular state or community recognizes as binding on its members or subjects*". (Homby, 1986) (Sekumpulan aturan, baik yang berasal dari aturan formal maupun adat, yang diakui oleh masyarakat dan

bangsa tertentu sebagai mengikat bagi anggotanya) Bila hukum dihubungkan dengan Islam, maka hukum Islam berarti: "Seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan Sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam". (Syarifuddin, 1992) Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa hukum Islam mencakup Hukum Syari' ah dan Hukum Fiqh, karena arti syarak dan fiqh terkandung di dalamnya. Adapun dalam penelitian ini yang dimaksud dengan hukum islam adalah pendapat para ulama' yang kemudian diambil masalah yang berkaitan dengan hak cuti haid.

### **C. Metode Penelitian**

Pada Penelitian kali ini peneliti menggunakan penelitian yuridis normatif (*legal research*), yaitu penelitian yang menggunakan bahan-bahan dari peraturan-peraturan tertulis atau bahan hukum normatif lainnya. Penelitian ini juga disebut sebagai penelitian pustaka, karena banyak menekankan pada pengumpulan dokumen, dan data kepustakaan (Soekanto, 2006). Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi terkait dengan isu hukum yang akan diteliti. Adapun pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan yang berdasarkan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. (Muhaimin, 2020)

Adapun data-data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah UU Omnibus Law Cipta kerja dan literatur tentang ushul fikih, kitab-kitab klasik dan kontemporer yang berkaitan dengan topik atau problem penelitian. Sedangkan sumber data sekunder pada penelitian berasal dari jurnal, skripsi, tesis dan beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan masalah yang terdapat pada penelitian ini. Pengumpulan data-data di atas menggunakan metode

dokumentasi. Langkah-langkah yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu: a) mengumpulkan data dan data sekunder yang dibutuhkan; b) memfilter dan menyeleksi data-data dengan mengklasifikasi data yang dibutuhkan dengan yang tidak dibutuhkan; c) membaca setiap data dengan cermat dan teliti; d) membuat catatan dan menspesifikasinya guna dijadikan penguat dan penjelas tiap-tiap argumen.

#### **D. Hasil dan Pembahasan**

##### **1. Ketentuan Masa Cuti Haid Berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja**

Cuti adalah meninggalkan suatu pekerjaan dalam beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat (Dewi, 2007 : 93). Bila merujuk kepada aturan hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasar kepada pasal 79 UU Ketenagakerjaan dan UU Omnibus Law Cipta Kerja dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu cuti kepada para pekerjanya, tanpa terkecuali.

Prinsip tanpa terkecuali disini, berdasar kepada asas non diskriminatif, yaitu berupa tidak membedakan perlakuan dalam segala hal yang berhubungan dengan warga negara atas dasar suku, ras, agama, golongan, jenis kelamin, dan gender. Pasal 3 ayat 3 Undang- Undang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang berbunyi “Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi” menjadi landasan untuk memberikan perlakuan yang sama kepada setiap orang, tanpa terkecuali dan tanpa diskriminasi. Terlebih, dengan adanya UU HAM, semua semua peraturan perundang-undangan harus sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan HAM seperti diatur dalam UU HAM ini, termasuk didalamnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang disahkan oleh pemetintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada 2 November 2021 yang memuat 10 Klaster, termasuk Ketenagakerjaan juga harus berprinsip pemenuhan HAM dan pemberian perlindungan kepada para pekerja,

baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Dalam BAB 2 Pasal 2 UU Cipta Kerja mengenai Asas, Tujuan dan Ruang Lingkup disebutkan bahwa “Undang Undang ini diselenggarakan berdasarkan asas : (a) Pemerataan Hak; (b) Kepastian Hukum; (c) Kemudahan Berusaha; (d) Kebersamaan; dan (e) Kemandirian”. Kemudian, dalam Pasal 3 mengenai tujuan dibentuknya UU Cipta Kerja adalah salah satunya “(b) menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Berdasarkan keterangan dalam asas dan tujuan UU Cipta Kerja, ditemui semangat pemenuhan HAM dan pemberian perlindungan kepada para pekerja. Frasa “menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan” memberikan arti Negara akan menjamin pemenuhan hak mendapatkan pekerjaan kepada seluruh warga negaranya tanpa terkecuali berdasar kepada asas non diskriminatif. Sedangkan frasa “mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” memberikan arti Negara akan menjamin pemenuhan hak-hak pekerja dalam suatu hubungan kerja.

Adapun yang dimaksud dengan hak pekerja, adalah sebagai berikut. *Pertama*, hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama (Pasal 5 & 6 UU Ketenagakerjaan), yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. *Kedua*, hak untuk mendapatkan pelatihan kerja (Pasal 11 UU Ketenagakerjaan), yaitu setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. *Ketiga*, hak atas penempatan tenaga kerja (Pasal 31 UU Ketenagakerjaan), yaitu setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

*Keempat*, Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan (Pasal 77 UU Cipta Kerja), yaitu ketentuan waktu kerja yang wajib dilaksanakan

oleh setiap pengusaha adalah (a) 7 jam 1 haru dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu; atau (b) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, yang berlaku untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu dan penjelasan lebih lanjutnya dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan melalui peraturan pemerintah (PP) No, 35 tahun 202 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

*Kelima*, Hak untuk istirahat dan cuti (Pasal 79 UU Cipta Kerja), yaitu pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada buruh, sedikit-dikitnya, meliputi : (a) istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan (b) istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Kemudian, mengenai cuti, berdasar kepada ayat 3 pasal 79 UU Cipta Kerja, yaitu pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, yang ketentuannya akan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

*Keenam*, Hak untuk melaksanakan ibadah, yaitu pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. *Ketujuh*, Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. *Kedelapan*, Hak atas upah yang layak, yaitu setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang berdasarkan pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Kesembilan*, Hak atas kesejahteraan (Pasal 99 UU Cipta Kerja), yaitu setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

*Kesepuluh*, Hak kebebasan berserikat (Pasal 104 UU Cipta Kerja), yaitu setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. *Kesebelas*, Hak untuk melakukan mogok kerja, yaitu setiap pekerja/ serikat pekerja berhak melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. *Keduabelas*, Hak atas pesangon bila di PHK, yaitu pekerja bila di PHK berhak mendapat uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Mengenai pengaturan hak cuti haid, sebagaimana tema utama dalam tulisan ini tidaklah diatur secara spesifik dalam UU Cipta Kerja. Hal ini disebabkan karena UU Cipta kerja secara substansial hanya mengubah beberapa pasal dan menghapus serta menambah beberapa pasal. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 81 UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa :

“Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279) diubah”

Sehingga berdasarkan kepada ketentuan tersebut, menjadi dalil dogmatik bahwa keberadaan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara substansi beberapa pasal akan dirubah dan beberapa pasal bakal dihapus oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Paling tidak, ada 68 item yang dirubah dan diganti oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Muh Saiful, 2021). Adapun ketentuan hak cuti haid, adalah salah satu ketentuan yang tidak disinggung dan diubah atau bahkan dihapus dalam UU Cipta Kerja, sehingga secara normatif hak cuti haid sebagaimana dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan tetap berlaku, yang berbunyi :



Ayat 1 “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Ayat 2 “Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Akan tetapi, ketentuan hak cuti haid selama dua hari pada hari pertama dan hari kedua sebagaimana dalam ayat 1 tersebut, menyebutkan klausa “merasakan sakit” dan “memberitahukan” yang memberikan implikasi upaya mandiri dari pekerja perempuan terkait. Persyaratan adanya mekanisme “pemberitahuan” adalah bagian dari perjuangan untuk melalui berbagai prosedur yang tidak mudah; menempatkan buruh perempuan untuk berhadapan langsung dengan majikan melalui negosiasi tidak setara (Khamid Istikhori, 2017). Selain itu, bila merujuk pada ayat 2, dijelaskan ketentuan *lex specialis* ketentuan hak cuti haid adalah perjanjian kerja, peraturan pemerintah dan perjanjian kerja bersama yang kembali mengisyaratkan peluang untuk tidak terpenuhinya hak cuti haid tersebut.

Dengan demikian, sebagaimana ketentuan diatas, hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam UU Cipta Kerja adalah tetap sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, dan lalu akan diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan pemerintah dan perjanjian kerja bersama sebagai *lex specialis* peraturan hak cuti pekerja perempuan ini.

## **2. Peraturan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif Hukum Islam**

Dalam kehidupan bermasyarakat, dewasa ini kehidupan seseorang akan sangat berkaitan dengan suatu pola kehidupan tertentu. Sebab kedudukan adalah tempat yang diduduki oleh seseorang dalam pola tertentu itu. Seseorang mungkin saja mempunyai berbagai kedudukan, karena ia ikut serta dalam berbagai pola kehidupan masyarakat. Hal ini berarti bahwa kedudukan menunjuk pada tempat seseorang dalam kerangka masyarakat secara keseluruhan. Setiap manusia yang menjadi anggota masyarakat, senantiasa mempunyai kedudukan tertentu dan

berperan sesuai dengan kedudukannya. Kedudukan dan peranan tidak mungkin dipisahkan, karena peranan adalah aspek dinamis dari kedudukan. Tidak ada peranan tanpa kedudukan dan tidak ada kedudukan tanpa peranan yang memberikan hak dan kewajiban kepada orang yang bersangkutan. Untuk menentukan hak dan kewajiban seorang perempuan, terlebih dahulu harus dikaji kedudukannya (Ali, 1995: 195)

Dalam konteks islam, kedudukan dan martabat perempuan adalah sama dan sejajar dengan kaum pria. Dalam masyarakat Islam, perempuan mempunyai kedudukan penting yang tidak pernah ada sebelumnya, ketika zaman pra-islam. Hal itu disebabkan karena Islam datang dengan membawa prinsip-prinsip persamaan di antara seluruh umat manusia, termasuk persamaan antara laki-laki dengan perempuan. Untuk mewujudkan prinsip-prinsip persamaan tersebut diperlukan pemahaman yang benar tentang hak-hak perempuan yang terdapat dalam Al Qur'an dan Hadits serta kesadaran dan komitmen seluruh elemen masyarakat untuk memenuhi dan melindungi hak-hak perempuan (Hasanah, 2010).

Dalam Al Qur'an konsep kedudukan dan martabat seseorang adalah sama, yaitu sebagai hamba Allah. Hanya satu ukuran yang dapat membedakan kedudukan dan derajat seseorang, sehingga lebih tinggi dari yang lainnya, yakni tingkat ketaqwaannya. Prinsip ini dengan tegas disebutkan dalam Al Qur'an Surah Al Hujurat ayat 13 :

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

*“Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah menciptakan manusia dengan persamaan hak, baik laki-laki maupun perempuan, sesuai dengan fitrahnya masing-masing. Jika terjadi perbedaan maka perbedaan tersebut akan menimbulkan hak di satu pihak dan menambah kewajiban di pihak lain, karena salah satu ciri hukum Islam adalah keadilan. Dalam hukum Islam, kata adil disebutkan lebih dari 1000 kali dalam Al Qur'an, yang merupakan kata yang paling banyak setelah Allah dan ilmu. (Saefuddin, 1987). Hal diatas menunjukkan bahwa Islam dan syari'atnya menekankan aspek keadilan dan kesamaan terhadap kedudukan dan martabat seseorang, tanpa mempehatikan aspek gender, suku, harta, jabatan dan lain sebagainya, kecuali aspek ketakwaan.

Akan tetapi, konsep kesamaan dan kesetaraan kedudukan dan derajat dalam islam bukanlah berarti mutlak dan berlaku dalam segala situasi dan kondisi. Hal ini dikarenakan, islam dan syari'atnya memberikan keringanan tertentu pada beberapa kondisi kepada laki-laki ataupun perempuan. Terkhusus perempuan, kewajiban sholat, puasa, haji dan beberapa ibadah lain sejatinya adalah sama diwajibkan seperti laki-laki. Namun bilamana dalam kondisi menstruasi, setelah melahirkan, ataupun kondisi nifas, perempuan tidak diwajibkan sholat. Bilamana dalam kondisi hamil atau menyusui yang dikhawatirkan membahayakan kesehatan diri dan bayinya, perempuan juga tidak diwajibkan puasa romadhon, walaupun tetap berkewajiban menggantinya dilain waktu. Beberapa contoh diatas menunjukkan bahwa dalam Islam walaupun perempuan dengan lak-laki sama, namun tetap memperhatikan kondisi masing-masing.

Hal diatas tidak hanya berlaku dalam konteks ibadah vertikal kepada Allah, akan tetapi juga berlaku dalam konteks mu'amalah horizontal kepada manusia, seperti dalam kehidupan berkeluarga, kehidupan sosial sampai kehidupan politik, yakni laki-laki dan wanita memiliki kedudukan yang sama dan setara, namun tetap memperhatikan kondisi dan peran masing-masing sehingga muncul hak dan kewajiban yang sesuai. Sebagai contoh dalam kehidupan berkeluarga suami dan isteri mempunyai kedudukan yang seimbang, menurut kodrat dan fitrahnya masing-masing dan menjaga serta memelihara keseimbangan itu agar pergaulan hidup

dalam keluarga berkembang dengan baik, bahagia, saling mencintai dan sayang menyayangi. Suami dalam konteks ini berperan sebagai pemimpin keluarga dan pencari nafkah utama dalam keluarga. Sedangkan tugas dan peran istri dalam hal ini adalah sebagai mengatur dan memimpin atas kondisi dan keadaan rumah, merawat keluarga, mendidik dan memberikan kasih sayang kepada anak-anak (Kuwait, 1983: 82). Hal ini sebagaimana hadits Rasulullah S.A.W mengenai pemimpin sebagai berikut :

وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا

*“Seorang suami dalam keluarganya adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut”* (H.R Bukhori)

Berdasarkan hadits diatas, dapat difahami, peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan adalah berbeda, dengan melihat kondisi masing masing. Hal ini berimplikasi juga kepada kewajiban yang dipikul dan hak yang didapat. Oleh karenanya, islam mengatur beberapa hak khusus kepada perempuan, berdasarkan kepada Al Qur'an maupun hadits sebagai berikut : (a) Hak Ekonomi, yang meliputi hak kepemilikan dan hak waris; (b) Hak berkeluarga dan memiliki pasangan; (c) Hak Sosial, yang meliputi hak berdakwah, hak berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan lain sebagainya; (d) Hak perempuan diluar rumah, yang meliputi hak bekerja, hak berjihad fi sabilillah, dan lain sebagainya; (e) Hak belajar dan menempuh pendidikan; dan (f) Hak dalam kegiatan politik. (Hasanah, 2010)

Adapun mengenai hak perempuan untuk pergi keluar rumah, hal ini diperbolehkan terhadap beberapa keadaan, hal ini sebagaimana diterangkan dalam Kitab *Fathul Mu'in* juz 4 halaman 80, sebagai berikut :

ومنها إذا خافت على نفسها أو مالها من فاسق أو سارق ومنها إذا خرجت إلى القاضي لطلب حقها  
منه ومنها خروجها لتعلم العلوم العينية أو للإستفتاء حيث لم يغنها الزوج الثقة أو نحو محرمها فيما استظهره شيخنا  
ومنها إذا خرجت لاكتساب نفقة بتجارة أو سؤال أو كسب إذا أعسر الزوج

“Dan diantaranya (wanita boleh keluar rumah) adalah jikalau ia takut atas keselamatan dirinya atau hartanya dari seorang penjahat atau pencuri; diantaranya jikalau ia keluar / pergi kepada qodhi untuk meminta haknya dari suaminya; diantaranya keluar untuk menuntut ilmu fardhu ‘ain atau meminta fatwa sekira suaminya yang tsiqoh atau mahromnya tidak mempunyai kemampuan untuk itu, menurut pendapat yang dizahirkan guru kita; diantaranya untuk bekerja mencari nafkah dengan berdagang, meminta atau bekerja kasar, bila suaminya melarat”.

Mengenai pengaturan hak cuti haid, sebagai tema utama tulisan ini dapat dilihat dengan beberapa *hujjah* dan dalil, sebagai berikut. *Pertama*, berdasarkan kepada prinsip *Maqoshid Syari’ah* menurut Imam As Syatibi, yaitu bahwasanya pada prinsipnya tujuan diberlakukan syari’at adalah demi pemenuhan kebutuhan *dhoruriyat* yang lima yaitu *Hifdz Ad-Din* (memelihara agama), *Hidz An Nafs* (memelihara diri), *Hifdz Al Aql* (memelihara akal), *Hifdz An Nasl* (memelihara keturunan) dan *Hifdz al Maal* (memelihara harta). Dalam hal ini pemberian hak cuti haid kepada pekerja perempuan adalah bertujuan untuk memelihara jiwa dan akal, dalam konteks memelihara jiwa adalah seorang perempuan sejatinya terganggu kesehatan reproduksinya yang dapat berakibat lebih fatal bila dipaksa bekerja (Serbuk, 2017) dalam konteks memelihara akal adalah karena ketika haid, perempuan sejatinya akan menurun kondisi kesehatannya dan akan berdampak lebih lanjut pada kondisi kejiwaan sehingga memerlukan istirahat yang cukup, (Serbuk, 2017).

*Kedua*, berdasarkan kepada prinsip penghormatan dan keadilan kepada para pekerja, yaitu bahwasanya dalam islam para pekerja (*musta’jir*) harus diberi

penghormatan yang layak atas usahanya. Hal ini dapat dilihat dari Hadits Rasulullah S.A.W yang berbunyi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Dalam hadits tersebut dijelaskan mengenai kewajiban moral seorang pengusaha/majikan untuk membayar upah kepada pekerjanya, bahkan sebelum kering keringatnya atau dalam kata lain secepatnya sebagai wujud penghormatan kepada pekerja tersebut. Berdasarkan Illah hadits diatas Yusuf Al Qordhowi (1996) berpendapat bahwa upah adalah hasil kerja badan tenaga kerja sehingga hukumnya haram menunda-nunda pembayaran kerja sedangkan pengusaha sanggup melunasinya. Adapun dalam islam, konteks pemberian upah kepada para pekerja haruslah berdasarkan kepada prinsip keadilan yang melarang keras unsur-unsur penindasan seperti memperlambat pembayaran, menunda gaji, menambah beban kerja dan termasuk didalamnya mengeyampingkan hak hak pekerja, seperti hak cuti istirahat, hak cuti melahirkan sampai hak cuti haid bagi pekerja perempuan yang merupakan kodratnya.

*Ketiga*, berdasarkan kepada prinsip *rukhsah* kepada kodrat perempuan, yaitu bahwasanya kondisi haid seorang perempuan bukanlah sesuatu yang diminta atau dibuat-buat melainkan sebuah kodrat. Oleh karenanya, ketika perempuan mendapati haid terdapat unsur *rukhsah* (keringanan) bagi mereka untuk mendapatkan hak khusus. Hal ini sesuai dengan Hadits Rasulullah S.A.W sebagai berikut :

فَإِذَا أَقْبَلَتْ حَيْضَتُكَ فَدَعِي الصَّلَاةَ، وَإِذَا أَدْبَرَتْ فَاعْسَلِي عَنْكَ الدَّمَ ثُمَّ صَلِّي

"Apabila datang masa haidmu, tinggalkanlah shalat; dan jika telah berlalu, mandilah kemudian shalatlah." (HR Bukhari)

Dalam hadits tersebut dijelaskan mengenai pemberian *rukhsah* kepada perempuan untuk meninggalkan kewajiban melaksanakan shalat sebab haidnya yang merupakan hal kodrati. Bahkan dengan kondisi haid tersebut, wanita tetap mendapat ganjaran pahala ibadah meski tidak mengerjakannya, bilamana ia terbiasa mengerjakan ibadah hal ini sebagaimana pendapat Imam Nawawi dalam kitabnya *Al Minhaj* terhadap sebuah hadits Rasulullah S.A.W sebagai berikut :

إذا مرض العبد أو سافر كتب له مثل ما كان يعمل مقيماً صحيحاً

“Jika seorang ahli ibadah jatuh sakit atau safar, ia tetap diberi pahala ibadah sebagaimana ketika ia sehat atau sebagaimana ketika ia tidak dalam safar” (H.R Muttafaq ‘Alaih)

Hal diatas menjadi landasan bagi pengusaha untuk memberikan *rukhsah* bagi pekerja perempuan untuk meninggalkan kewajiban bekerjanya bilamana sedang haid yang merupakan hal kodrati bagi mereka, dengan tetap memberikan gaji atau upah, sebagaimana hari biasanya sesuai dengan kesepakatan bersama.

*Keempat*, berdasarkan kepada teori *Maslahah Mursalah* menurut Abdul Wahab Kholaf, yaitu bahwasanya islam sebagai agama yang *kaafah* sejatinya mengatur segala sesuatu, tak terkecuali sesuatu yang belum diatur secara eksplisit dalam kelompok dalil *muttafaq ‘alaiha* yaitu Al Qur’an, Hadits, Ijma’ dan Qiyas, melainkan hal tersebut harus dilihat akibat hukumnya melalui sumber hukum *mukhtalaf fiha* salah satunya melalui *maslahah mursalah*.

Maslahah mursalah sebagai salah satu sumber istinbath hukum islam, mengedepankan aspek kemaslahatan dan kemudhorotan untuk menentukan akibat hukum, dan bila ditinjau menurut Abdul Wahab Khalaf (1972) sesuatu yang dapat dihukumi boleh berdasar masalah mursalah ialah, bila memenuhi 3 syarat, yaitu termasuk Maslahat yang hakiki, maslahat yang bersifat universal, dan tidak bertentangan dengan dengan dalil dan nash.

Adapun dalam konteks hak cuti haid, analisa terhadap syarat diatas adalah sebagai berikut. *Pertama*, pemberian hak cuti haid sejatinya adalah termasuk

masalah yang hakiki, sebab bilamana pekerja perempuan tidak diberikan ruang untuk mendapat cuti ketika mereka haid maka hal tersebut akan memberikan nilai mudhorot, baik bagi pekerja perempuan itu sendiri juga kepada perusahaan. Hal ini karena, dalam masa haidnya perempuan cenderung menurun kesehatannya dan kejiwaannya menjadi labil sehingga mereka lebih memerlukan istirahat yang cukup (terutama pada hari pertama dan kedua), dan bila dipaksa bekerja, maka akan mengganggu proses pembaruan darah dan pada gilirannya akan berpengaruh kepada proses reproduksinya (Serbuk, 2017), imbasnya bagi perusahaan adalah secara natural kualitas kerja pekerja perempuan akan menurun, dan kualitas produk yang akan dihasilkan juga akan menurun, sehingga perusahaan juga mendapat dampaknya, bila memaksakan pekerja perempuan haid bekerja.

*Kedua*, pemberian hak cuti haid sejatinya bernilai masalah yang universal bukan individual. Hal ini dikarenakan sejatinya pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan merupakan kepentingan umum dan atas permintaan masyarakat banyak, bukan satu golongan saja. Ketiga, pemberian hak cuti haid bagi pekerja perempuan tidaklah bertentangan dengan nash dan dalil syar’i. Bahkan ketentuan pemberian dispensasi bagi perempuan ketika haid sudah diisyaratkan dalam Al Qur’an Surah Al Baqoroh ayat 222 yang berbunyi :

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ ۗ قُلْ هُوَ أذى فَأَعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ ۗ وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهُرْنَ ۗ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

*“Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: ‘Haidh itu adalah suatu kotoran’. Oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri”*

Berdasarkan analisa diatas, dapat difahami bahwa pemberian hak cuti haid bagi pekerja perempuan adalah boleh menurut masalah mursalah, sebab bernilai



mashlahat hakiki, bernilai mashlahat universal dan tidak bertentangan dengan dalil dan nash.

### **3. UU Omnibus Law Cipta Kerja dan Ketidakberpihakan Pada Pekerja**

Undang-undang Omnibus Law adalah istilah yang dipakai untuk menyebut suatu undang undang yang bersentuhan dengan berbagai macam topik dan dimaksudkan untuk mengamandemen, memangkas dan /atau mencabut sejumlah undang-undang lain, sehingga Omnibus Law seringkali disebut dengan istilah undang-undang sapu jagat (Solekhah, 2021). Omnibus Law juga biasanya dipakai sebagai sumber hukum suatu Negara dengan tujuan menysar suatu isu besar dalam Negara tersebut (Rizal, 2021).

Dalam konteks UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Omnibus Law Cipta Kerja) tujuan utama dan isu besar yang disasar adalah mengenai kemudahan investasi dan penciptaan lapangan kerja. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dalam statementnya menyatakan UU Omnibus Law Cipta kerja semangat dan alasan dibentuknya adalah untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang tengah terpuruk. Pada sisi lain, pemberlakuan UU Omnibus Law Cipta Kerja, banyak mendapat penolakan dari sebagian besar masyarakat Indonesia, dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, yakni klaster akademisi, klaster buruh/pekerja, klaster mahasiswa, klaster guru, dan klaster ulama. Setiap klaster memiliki persepsi yang berbeda, tetapi semua klaster warga masyarakat Indonesia tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja. Mereka beralasan bahwa muatan undang-undang cipta kerja, terutama menyangkut regulasi jaminan hak-hak bagi pekerja, sejatinya belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-undang ini menurut para klaster, terutama pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan. (Sjaiful, 2020)

Secara konseptual, ukuran yang dapat dipakai untuk melihat keadilan hukum adalah menggunakan konsep *the living law* dan persepsi hukum. Konsep persepsi hukum dapat dilihat dari pandangan serta opini warga masyarakat terhadap muatan sebuah produk regulasi yang rencana dan sedang diberlakukan oleh pemerintah, maka apabila opini penolakan masyarakat lebih tinggi dibanding tingkat penerimaannya, berarti tingkat kesadaran masyarakat berpengaruh negatif (Hermawan, 2014). Dalam konteks UU Omnibus Law Cipta Kerja yang diberlakukan pemerintah persepsi hukum masyarakat adalah banyak penolakan dengan anggapan bahwa UU Omnibus Law Cipta Kerja, terutama menyangkut perlindungan hak-hak pekerja, tidaklah membawa dampak kemanfaatan hukum, yang berpihak terhadap kepentingan perlindungan hak-hak para pekerja atau kaum buruh Indonesia dalam hubungan kontraktual dengan pihak majikan (Sjaiful, 2020). Dengan demikian, secara sederhana berdasarkan persepsi hukum masyarakat UU Omnibus Law Cipta kerja dianggap tidak berpihak kepada kaum pekerja, melainkan lebih berpihak kepada kaum majikan/pengusaha.

Secara normatif, UU Omnibus Law Cipta Kerja juga belum memiliki kepastian hukum yang mengikat, sebab Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa UU Omnibus Law Cipta Kerja inkonstitusionalitas bersyarat. Dalam putusan tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pertimbangan hukum putusan tersebut adalah karena cacat formil, yaitu tata cara pembentukannya tidak didasarkan kepada cara dan metode yang pasti, baku dan standar, serta sistematika pembentukan Undang-undang. Walaupun demikian, Wicipto Setiadi seorang Dosen dan Ahli Hukum UPN Veteran Jakarta menyatakan bahwa UU Omnibus Law Cipta Kerja juga bermasalah terkait substansi/ materiilnya, dan oleh karenanya perlu dilakukan revisi terutama pada muatan yang kontroversial dan mengandung polemik ditengah masyarakat (hukumonline). Hal ini sejalan dengan pendapat Ferry Amsari, Direktur Pusat Studi Konstitusi Universitas Andalas yang menyatakan bahwa muatan pasal dalam UU Omnibus Law Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945, hal ini terlihat dari bunyi pasal 170 yang menyatakan Pemerintah dapat mengubah ketentuan dalam

undang-undang melalui peraturan pemerintah yang bertentangan dengan Pasal 20 Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa pembentukan undang-undang adalah kewenangan DPR sebagai legislatif, bukan pemerintah selaku eksekutif. (Kompas, 2020)

Bila dikaitkan dengan ketenagakerjaan, persoalan yang menjadi polemik besar adalah mengenai keberbikinan kepada pekerja, terutama pemenuhan hak-hak pekerja. UU Omnibus Law Cipta Kerja berdasarkan liputan dan media yang berkembang dianggap zhalim dan berpotensi merugikan pekerja, terutama terhadap 10 isu besar yaitu menghilangkan uang pesangon; uang buruh dihitung per Jam; UMP, UMK dan UMS dihapus; Hak cuti tidak dijelaskan; *outsourcing* diganti kontrak seumur hidup; tidak ada status karyawan tetap; perusahaan berkewenangan mem-PHK secara sepihak; jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya tidak dijelaskan; semua karyawan berstatus tenaga kerja harian; dan tenaga kerja asing bebas masuk. (Suteki, 2020) Pendapat diatas, sesuai dengan dissenting opinion (pendapat berbeda) oleh dua Hakim Mahkamah Konstitusi yaitu Arief Hidayat dan Anwar Usman yang menyatakan bahwa gugatan materiil UU Omnibus Law Ciptakerja perlu dikabulkan, terutama ihwal ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan penghormatan (*to respect*), perlindungan (*to protect*), dan pemenuhan (*to fullfil*) hak konstitusional buruh, yakni terkait dengan upah, pesangon, outsourcing, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Secara implementatif, UU Omnibus Law Cipta Kerja, juga mengedepankan kepada kemandirian para pekerja untuk memperoleh haknya. Hal ini dibuktikan dengan tidak diatur secara spesifik dan tegas mengenai pemberian hak-hak pekerja dan perlindungan para pekerja dari segala tindakan yang merugikan mereka, melainkan mengedepankan perjanjian kerja yang notabene lebih mungkin mengalami 'dikte' oleh para pengusaha kepada para pekerja mengenai kesepakatan yang akan dimuat.

Oleh karenanya, berdasarkan kepada 3 argumentasi diatas UU Omnibus Law Cipta kerja lebih terlihat sebagai upaya memperoleh investasi dengan

memudahkan dan menyenangkan para investor dan pengusaha. Dengan demikian, terlihat bahwa UU Omnibus Law Cipta Kerja ini tidak berpihak kepada kepentingan para pekerja, melainkan berpihak kepada kepentingan para investor dan pengusaha.

#### 4. Urgensi Perempuan Bekerja Dalam Islam

Dalam Al Qur'an terdapat banyak ayat yang menerangkan mengenai himbuan beramal atau bekerja, dan himbuan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik ditujukan kepada laki-laki atau perempuan, atau didalam bahasa arab tidak secara khusus menggunakan kalimat *man* (siapa) atau *kullun* (setiap), yang maknanya ditujukan kepada laki-laki dan perempuan. Salah satu ayat yang berkenaan dengan himbuan beramal, adalah Al Qur'an Surah An Nahl ayat 97, yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Ayat ini menunjukkan tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan amal kebajikan. Jadi, seorang mu'min hendaknya mengerjakan perbuatan atau amal shaleh disertai iman. Adapun laki-laki dan perempuan mereka mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan karunia itu. Tidak ada perbedaan antara keduanya pahala siapa yang lebih banyak atau berlimpah Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran dan tanggung jawab yang sama pentingnya dengan laki-laki. Jika seorang wanita ingin mengembangkan dirinya menjadi wanita karir dan pekerjaan ini menjadi ladang baginya untuk berbuat kebaikan, maka dalam pandangan Islam diperbolehkan dan bahkan dianjurkan. (Sunuwati, 2017)

Yusuf Qordhowi (1996) dalam bukunya berpendapat bahwa wanita sejatinya memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk mencukupi kebutuhan pribadinya. Bahkan, kebolehan wanita bekerja telah terjadi sejak awal kesejarahan islam, dimana wanita sering membantu pekerjaan laki-laki dan diperkenankan bergerak bebas diantara laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa wanita bekerja diluar rumah sejatinya sudah terjadi sejak masa awal islam (Djamaluddin, 2018: 117). Akan tetapi, para ulama' cenderung memberikan batasan kepada wanita dalam berkarir, yaitu mereka diharuskan menjaga kehormatannya dengan batasan-batasan tertentu, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam kitab *Al-Mausu'ah Al-Fiqhiyyah Al-Kuwaitiyyah* (1983) , juz 7 halaman 83 sebagai berikut :

وَإِذَا عَمَلَتِ الْمَرْأَةُ فَيَجِبُ أَنْ يَكُونَ فِي حُدُودٍ لَا تَتَنَافَى مَعَ مَا يَجِبُ مِنْ صِيَانَةِ الْعَرُضِ وَالْعَفَافِ وَالشَّرَفِ  
 . وَيُمْكِنُ تَحْدِيدُ ذَلِكَ بِمَا يَأْتِي : ( 1 ) أَلَّا يَكُونَ الْعَمَلُ مَعْصِيَةً كَالْغِنَاءِ وَاللَّهْوِ ، وَأَلَّا يَكُونَ مَعِيًّا مُزْرِيًّا تُعْبَرُ بِهِ  
 أُسْرَتُهَا ( 2 ) أَلَّا يَكُونَ عَمَلُهَا بِمَا يَكُونُ فِيهِ حَلْوَةٌ بِأَجْنَبِيٍّ ( 3 ) أَلَّا تَخْرُجَ لِعَمَلِهَا مُتَبَرِّجَةً مُتَزَيِّنَةً بِمَا يُبْدِرُ الْفِتْنَةَ

“

*“Apabila seorang wanita bekerja, maka harus dalam batas-batas yang tidak bertentangan dengan kewajibannya atas kehormatan, kesucian dan kemuliaan seorang wanita. Hal tersebut memungkinkan dengan batasan-batasan sebagai berikut : (1) Tidaklah boleh pekerjaan tersebut termasuk maksiat seperti menyanyi dan menghibur, serta tidak menjadi aib yang memalukan bagi keluarganya; (2) Tidaklah boleh pekerjaan memuat khalwat kepada ajnabiy; (3) Tidaklah boleh pergi bekerja (bagi perempuan) dengan berhias dan bersolek dengan hal yang dapat menimbulkan fitnah”*

Dibolehkannya perempuan bekerja menurut pendapat di atas bukan berarti mutlak dan semua ulama sepakat, namun sebagian ulama lain juga berpendapat bahwa perempuan dilarang bekerja di luar rumah. Namun, dalam pandangan memungkinkan dan mendukung perempuan untuk bekerja, ada beberapa urgensi dan dampak positif dari keputusan perempuan untuk bekerja. *Pertama*, bagi dirinya sendiri terdapat beberapa manfaat bagi wanita bekerja, antara lain: wanita bekerja akan mempersiapkan diri untuk mandiri secara finansial dengan penghasilan yang

diperoleh dan wanita yang akan bekerja memiliki motivasi lebih untuk mengenyam pendidikan tinggi, terutama karir di bidang pendidikan. *Kedua*, bagi keluarga, antara lain: wanita bekerja mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya dan wanita bekerja akan lebih siap untuk mengantisipasi masalah keluarga yang tidak terduga. *Ketiga*, bagi masyarakat, antara lain: banyak sektor karir yang membutuhkan peran perempuan seperti pendidikan atau kedokteran (Al Baghoh, 2001: 302)

### **5. Cuti Haid dan Problematika Ketidakadilan Gender**

Ketidakadilan gender menurut Mansour Faqih (2016), dalam konteks ketenagakerjaan, terutama pada pembahasan cuti haid dapat termanifestasikan dalam berbagai bentuknya di tempat kerja. *Pertama*, dalam bentuk pekerja perempuan mengalami marginalisasi ketika akan mengambil cuti haid, marginalisasi yang dimaksud adalah 1) Dalam bentuk upah yang dipotong sebab dianggap tidak bekerja atau now work no pay; 2) Cuti haid diganti dengan uang atau dengan satu pack pembalut dengan harga dan nilai yang jauh lebih rendah; 3) Mendapat penilaian kerja yang tidak baik. *Kedua*, stereotipe (label negatif) bahwa pekerja perempuan yang cuti haid adalah pemalas. *Ketiga*, subordinasi atau anggapan bahwa cuti haid adalah hal yang tidak penting. *Keempat*, beban ganda (*burden*) terhadap pekerja perempuan yang sedang mengambil hak cuti haid, yaitu bahwa pekerja perempuan yang mengambil hak cuti haid seringkali dibiarkan cuti dan istirahat dirumah, namun akan diberikan beban dan pekerjaan tambahan oleh perusahaan. *Kelima*, *violence* (kekerasan) juga kadangkala dialami pekerja perempuan ketika cuti haid, kekerasan yang dimaksud adalah 1) Kekerasan psikologis, yaitu pekerja perempuan yang cuti haid akan diserang oleh supervisor, HRD atau mandornya; 2) Diperiksa oleh atasan, dokter klinik atau bahkan satpam untuk membuktikan sedang haid; 3) Dipaksa bekerja meskipun merasakan sakit, nyeri, demam, bahkan sampai pingsan; 4) Diberi obat pereda sakit, meski tidak tahu jenis obat tersebut; 5) Hanya mendapat waktu istirahat pendek (Istakhori, 2017)

Berdasarkan keterangan diatas, ditemukan beberapa ketidakadilan terhadap pekerja perempuan yang hendak mengambil haknya untuk cuti. Padahal bilamana pekerja perempuan tidak diberikan akses dan kesempatan yang adil untuk mendapat cuti ketika haid, maka hal tersebut akan membahayakan kesehatan psikis dan reproduksi mereka. Padahal dalam teorinya, keadilan gender dapat terpenuhi bilamana terdapat perlakuan adil, tidak adanya diskriminasi, marginaliasi, subordinasi dan pembakuan peran baik kepada laki laki ataupun perempuan (Faqih, 2016).

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Hasil Penelitian penulis terkait Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU Omnibus Law Cipta Kerja dan Hukum Islam dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hak cuti haid bagi pekerja perempuan tidaklah diatur secara spesifik dalam UU Cipta Kerja. Hal ini disebabkan karena UU Cipta kerja secara substansial hanya mengubah beberapa pasal dan menghapus serta menambah beberapa pasal. Dengan demikian hak cuti haid bagi pekerja perempuan dalam UU Cipta Kerja adalah tetap sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, dan lalu akan diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan pemerintah dan perjanjian kerja bersama sebagai *lex specialis* peraturan hak cuti pekerja perempuan ini. Adapun dalam hukum islam pemberian hak cuti bagi pekerja perempuan adalah boleh dan harus, dengan alasan sesuai dengan prinsip *Maqoshid Syari'ah*, prinsip penghormatan dan keadilan kepada para pekerja, prinsip pemberian *rukhsah* terhadap kodrat perempuan dan sesuai juga dengan teori *Maslahah Mursalah*.
2. Eksistensi UU Omnibus Law Cipta kerja berdasarkan analisis penulis, didapati cenderung tidak berpihak kepada kepentingan para pekerja, melainkan berpihak kepada kepentingan para investor dan pengusaha.

Adapun, dalam islam perempuan memiliki urgensi dan nilai manfaat bila bekerja baik bagi dirinya sendiri, bagi keluarganya dan bagi masyarakat banyak. Lalu mengenai cuti haid dalam konteks implementasi dan teori keadilan gender ditemui bahwasanya, pekerja perempuan yang mengambil hak cuti haidnya cenderung mendapatkan ketidakadilan gender, berupa marginalisasi, stereotipe pemalas, subordinasi, beban ganda bahkan kekerasan dari perusahaannya.

### **3. Saran**

Menurut hasil analisis maupun kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pemerintah, diharapkan dapat memberikan ketegasan mengenai implementasi hak cuti haid bagi pekerja perempuan, dengan memberi aturan turunan UU Omnibus Law Cipta Kerja, berupa Permaturan (peraturan menteri ketenagakerjaan) yang memuat kewajiban perusahaan mencantumkan klausa pemberian hak cuti haid bagi pekerja perempuan.
2. Bagi penelitian kedepan, diharapkan agar melengkapi penelitian yang penulis kerjakan bilaman pemerintah sudah memberikan peraturan turunan terhadap hak cuti haid bagi pekerja perempuan ini, terlebih bila dilihat dari segi pelaksanaan di lapangan sampai dengan melihat perspektif lain secara lebih komprehensif dan mendalam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrid (2015), Pekerja Perempuan dan Masalah Gender. *Jurnal Unitri*, 3(1), 25-42  
<https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/index/search/authors/view?firstName=Afrid%27s&middleName=Tamara&lastName=Wiladitika&affiliation=Universitas%20Brawijaya&country=>
- Al Baghoh, Musthafah. (2001), "*Amal al Mar'ah : Dhowabituhu, Ahkamuhu, Tsamrotuhu*", Damaskus : Daar al Farabi
- Al Malibari, Zainuddin bin Abdul Aziz (t.t), "*Fathul Mu'in*", Surabaya : Al Hidayah
- Ali, Muhammad Daud & Habibah (1995), "*Lembaga-Lembaga Islam di Indonesia*", Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Darwan (1994), "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya*", Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Dewi, Gemala (2007), "*Hukum Perikatan Islam di Indonesia*", Jakarta : Kencana
- Djamaluddin, Ahdar. (2018). Wanita Karier Dan Pembinaan Generasi Muda. *Al- Jurnal Ma'iyah*. 11(1): 111-131.
- Faqir, Mansour (1997), "*Gender dan Transformasi Social*", Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hasanah, Uswatun (2010). Perempuan dan Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Tahun ke-40*. 4(1) : 440-469

- Hermawan, Atang (2014). Kesadaran Hukum Masyarakat Dan Pemerintah Sebagai Faktor Tegaknya Negara Hukum di Indonesia. *Jurnal Wawasan Hukum*. 30 (1), 24-44.
- Homby, AS, (1986) “*Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*”, Britain: Oxford University Press.
- Inama & Nur, Iffatin (2021), Hak Cuti Haid, Hamil, Dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syari’ah Ibnu Ashur. *Ahkam : Jurnal Hukum Islam*, 9 (2), 247-268.  
<http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/ahkam/article/view/3044>
- Istakhori, Khamid (2017), Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja. *Jurnal Jentera*, 1 (2), 158-174.
- Kamus Kesehatan (2018). Diambil 2 Februari 2022  
<http://kamuskesehatan.com/arti/menstruasi/>.
- Khallaf, Abdul Wahab (1972). “*Ilmu Ushul Fiqh*”, Jakarta : Majelis A’la Indonesia li Dakwah
- Kuwait, K. A. (1983). “*Al-Mausu’ah Al-Fiqhiyyah Al-Kuwaitiyah*” Juz 7. Kementerian Wakaf dan Urusan Agama Kuwait.
- Muhaimin (2020), “*Metode Penelitian Hukum*”, Mataram: Mataram University Press.
- Manulang, S. H. (2001). “*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Nilakusumawati, D. P. E., Susilawati, M. (2012). Studi Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar, Piramida: *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya*

*Manusia*, 8(1), 26-31.

<https://ocs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/6986>

Nurhalisa (2020), “*Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Cuti Haid Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah : PT. Asera Tirta Posidonia*”. Skripsi, Palopo, Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Prastiwi, I. L. R., Dida Rahmadanik. (2020). Polemik Dalam Karier Perempuan Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*. 4(1): 1-11. <http://dx.doi.org/10.31002/jkkm.v4i1.2375>

Qardhawi, Yusuf (1996), “*Fatwa-Fatwa Mutakhir : Alih Bahasa al Hamud al Husaini dari Fatwa Mu’ashiroh*”. Jakarta : Yayasan al Hamidy

Rizal, Muhammad & Fateha, D.R (2021), The Influence Of The Job Creation Act (Omnibus Law) On Welfare Of Women Employees Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan. *Jurnal Sekertaris dan Administrasi Bisnis*, 5(2), 162-174. <http://jurnal.asmtb.ac.id/index.php/jsab/article/view/231/73>

Rusli, Hardijan (2011). “*Hukum Ketenagakerjaan*”. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sabiq, Sayyid (1949). “*Fiqih Sunnah*”. Saudi Arabia: Darussalam.

Saefuddin, Ahmad (1987), “*Ekonomi dan Masyarakat dalam Perspektif Islam*”.

Jakarta: Rajawali

Saladin, T. (2020). Tinjauan Yuridis Hukum Korban Kekerasan Seksual Berbasis Nilai Keadilan. Mahkamah. *Jurnal Kajian Hukum Islam*, 5(2), 270. <https://doi.org/10.24235/mahkamah.v5i2.728>

- Schacht, Joseph (1964). *“An Introduction to Islamic Law”*, Oxford: University Press.
- Serbukindonesia.org (2015). “Membangun Indonesia Mulai Dengan Penuhi Cuti Haid Bagi Perempuan Buruh.” *Serbukindonesia.org*. diambil pada 2 Februari 2022. <http://serbukindonesia.org/pub/membangun-indonesia-mulai-dengan-penuhi-cuti-haid-bagi-perempuan-buruh/>.
- Sjaiful, Muh (2020). Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*. 4(1), 37-60.
- Soekanto, Soerjono (2006). *“Pengantar Penelitian Hukum”*. Jakarta : UI Press.
- Solekhah, Siti (2021). Omnibus Law Cipta Kerja Dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja. *Ats-Tsarwah*. 1(1), 16-30
- Sunuwati & Rahmawati (2017). Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan dan Tantangan Pada Era Modern). *An Nisa'a : Jurnal Kajian Gender dan Anak*. 12(3), 107-120
- Suteki, Pierre (2020). Mengapa UU Omnibus Law Cipta Kerja Berpotensi Merugikan Pekerja. *Portal Tren Opini*.
- Syarifuddin, Amir (1992). *“Pengertian dan Sumber Hukum Islam, dalam Falsafah Hukum Islam”*, Jakarta: Bumi Aksara.

## Daftar Riwayat Hidup

Nama : Syaif Al Haq  
Tempat Tanggal Lahir: Bandar Lampung, 30 Januari 2000  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Jl. Kancil No.40, Kedaton, Bandar Lampung  
Nomor Telepon : 088268205313  
E-Mail : [syaifalhaq3001@gmail.com](mailto:syaifalhaq3001@gmail.com)  
Media Sosial : @uyung\_alhaq



### Riwayat Pendidikan

Jenjang	Nama Sekolah	Tempat/Kota	Tahun Lulus
SD	SD Muhammadiyah 1	Bandar Lampung	2012
SMP	SMP IT Al Mujtama' Al Islami	Lampung Selatan	2015
SMA	MAN 1	Bandar Lampung	2018
S1	Hukum Ekonomi Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim	Malang	2022
S1	Ma'had Aly Zamachsary	Malang	2022

### Pengalaman Organisasi

No.	Nama Organisasi	Jabatan	Tahun Kepengurusan
1.	FoSSEI Jawa Timur	Kepala Departemen Human Resouce Development	2021-2022
2.	Forum Awardee BU Jatim	Ketua Umum	2021-2022
3.	BEM Ma'had Aly	Staff Divisi PSDM	2020-2021
4.	LSO ForKES UIN Malang	Ketua Umum	2020-2021
5.	Forum Awardee BU Malang	Staff Divisi Perlengkapan	2019-2020

Prestasi :

1. Awardee Beasiswa Unggulan Kemdikbud
2. Mawapres UIN Malang 2018
3. Juara 1 MFQ Festival Qur'ani UINSA 2019
4. Peringkat 4 Debat Aswaja Unisma 2019
5. Finalis LKTIN Merakhafara UTM 2019
6. Juara 1 Call For Essay FosSEI Jatim 2019
7. Juara 1 MFQ Pionir PTKIN Nasional 2019
8. Juara 1 Olimpiade Temu Ilmiah Regional FosSEI Jatim 2020
9. Peringkat 10 Olimpiade Temu Ilmiah Nasional FosSEI 2020
10. Juara 2 MFQ IPBMM PTKIN Jawa-Madura 2021
11. Juara 2 MTQ Provinsi Lampung Cabang Hifdzil Hadits 2021
12. Finalis KKTIN Febi UIN Satu Tulungagung 2022

Malang, 14 Juni 2022



Syaif Al Haq