

**POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN
IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN
PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH***

SKRIPSI

OLEH:

FAIQOTUR RIZQIYAH

NIM 210203110004



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (*SIYASAH*)
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN
IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN
PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH***

SKRIPSI

OLEH:

FAIQOTUR RIZQIYAH

NIM 210203110004



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (*SIYASAH*)
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH*

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika kemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 14 April 2025



Penulis,

Faiqotur Rizqiyah

NIM 21020311004

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Faiqotur Rizqiyah NIM 210203110004 Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul :

POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN PERSPEKTIF SIYASAH *DUSTURIYAH*

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

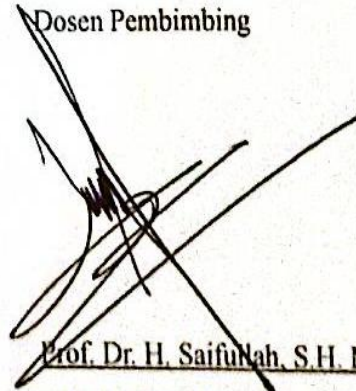
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara (*siyasah*)



Dr. H. Musleh Harry, S.H., M.Hum.
NIP. 196807101999031002

Malang, 14 April 2025

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Saifulah, S.H., M. Hum.
NIP. 196512052000031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341) 559399
Website : <https://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail : syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Faiqotur Rizqiyah
NIM : 210203110004
Program Studi : Hukum Tata Negara (*Siyasah*)
Dosem Pembimbing : Prof. Dr. H. Saifullah, S.H. M. Hum.
Judul Skripsi : Politik Hukum Pengaturan Cuti Melahirkan Dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan Perspektif Siyasah Dusturiyah.

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin, 25 November 2024	Pemantapan Isu Hukum dan Konsultasi Judul	
2.	Senin, 2 Desember 2024	Konsultasi Bab I	
3.	Senin, 9 Desember 2024	Revisi Bab I	
4.	Selasa, 17 Desember 2024	Konsultasi Bab II	
5.	Senin, 20 Januari 2025	Revisi Bab II	
6.	Senin, 3 Februari 2025	Konsultasi Bab III	
7.	Senin, 10 Maret 2025	Revisi Bab III	
8.	Senin, 17 Maret 2025	Konsultasi Bab IV dan Abstrak	
9.	Senin, 24 Maret 2025	Revisi Bab IV dan Abstrak	
10.	Senin, 14 April 2025	Finalisasi penulisan skripsi	

Malang, 14 April 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara (*Siyasah*)

Dr. H. Musleh Harry, S.H., M.Hum.
NIP. 196807101999031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Faiqotur Rizqiyah NIM 210203110004, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*), Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM UNDANG-UNDANG
NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE
SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH***

Telah dinyatakan lulus dengan nilai:

Dengan penguji;

1. Abdul Kadir, S.HI., M.H.
NIP. 198207112023211015
2. Prof. Dr. H. Saifullah, S.H., M. Hum
NIP. 196512052000031001
3. Dr. H. Musleh Harry, SH.,M.Hum
NIP. 19680710199903100

(.....)
Ketua

(.....)
Sekretaris

(.....)
Penguji Utama

Malang, 5 Mei 2025
Dekan Fakultas Syariah
Prof. Dr. Sudirman Hasan, M.A.
NIP. 19708222003011003



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ

نَعِمًا يَعْظُمُ بِهِ ۖ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa Ayat 58)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah”*alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pertolongan kepada penulis, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH*”** dapat terselesaikan dan semoga dapat menjadi ilmu bermanfaat dan berguna nantinya Amin. Dengan setulus hati, suka cita dan ikhlas peneliti sampaikan terima kasih dengan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Musleh Harry, SH, M.Hum., selaku Ketua Prodi Hukum Tata Negara (*siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum., selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing penulis yang dengan penuh kesabaran, ketulusan dan keikhlasan telah

meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan motivasi tanpa henti sepanjang perjalanan akademik penulis hingga proses penyusunan skripsi. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang beliau berikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir serta memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT.

5. Segenap dosen dan civitas akademika Program Studi Hukum Tata Negara (*siyasa*) dan dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.
6. Prof. Dr. H. Ahmad Barizi, M.A., dengan penuh hormat serta kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih atas segala perhatian, dukungan, dorongan dan motivasi yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta H. Ahmad Shodiqin, S.PdI dan Hj. Istiqomah, S.PdI serta kakak penulis Anifatul Bariroh, S.Pd., dengan rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih atas kasih sayang tiada batas dan segala doa yang senantiasa dilantarkan tanpa henti.
8. Sahabat seperjuangan penulis khususnya Niken Diani Pangestika Asyari, Erlinda Trya Prihatini, Mizyel Cahyaningtyas, Nadiva Salma Azzahra, 'Ainur Rosyida Luthfiana, dan Hisyam Ismoe Wardhana yang senantiasa kebersamaan penulis, memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun serta menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam perjalanan akademik penulis.
9. Keluarga kamar 12 Mabna Fatimah Az-Zahra tahun 2021 dan teman-teman kos angkatan 2021, terimakasih telah menginspirasi penulis untuk membentuk pribadi

dan karakter yang lebih baik dan senantiasa memberikan dorongan positif dalam penulisan skripsi.

10. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan baik moral maupun spiritual sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Diri saya sendiri, terimakasih telah melawan rasa malas dan putus asa hingga dapat sampai ditahap ini. Semoga perjalanan ini menjadi gerbang menuju masa depan yang lebih cerah, penuh kebijaksanaan dan pencapaian yang membanggakan.

Malang, 14 April 2025

Faiqotur Rizqiyah

NIM 210203110004

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan.

Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini. Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be

ت	Ta	T	Te
ث	S a	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hã	H{	Ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sād	S{	Es (titik di bawah)
ض	Dād	D.	De (titik di bawah)
ط	Tã	T.	Te (titik di bawah)
ظ	Zã	Z.	Zet (titik di bawah)
ع	'Ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء/أ	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

C. Vokal Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa arab dalam bentuk tulisan vokal fathah ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlommah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla Vokal (i) panjang= î misalnya قيل menjadi qîla Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna.

Khusus untuk bacaan ya“ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya“ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya“ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya رحي menjadi khayrun.

D. Ta‘marbûthah (ة)

Ta‘marbûthah ditransliterasikan dengan “t” berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta‘marbuthah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya المدرسة الرسالة menjadi al-*risalat li al- mudarrisah*, atau apabila berada di tengah tengah kalimat terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في هلال رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafadz al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh contoh berikut ini:

1. Al- Imâm Al- Bukhâriy mengatakan...
2. Al- Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ” Allâh kâna wâ lam yasya” lam yakun.*
4. *Billah ‘azza wa jalla.*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terIndonesiakan,

tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut: “...Abdurahman Wahid, mantan presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan namun...Perhatikan penulisan nama “Abdurahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan telah terIndonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd”, “Amîn Raîs”, dan x bukan ditulis dengan “shalât.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
BUKTI KONSULTASI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
مستخلص البحث.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat teoritis.....	11
2. Manfaat praktis	12
F. Definisi Konseptual	13

G. Metode Penelitian	16
1. Jenis Penelitian	16
2. Pendekatan Penelitian.....	18
3. Sumber Bahan Hukum.....	19
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	21
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	23
H. Penelitian Terdahulu.....	23
I. Sistematika Penulisan	37
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	38
1. Politik Hukum.....	39
a. Pengertian Politik Hukum	39
b. Politik Hukum Nasional	41
c. Konfigurasi Politik dan Karakter Produk Hukum	43
2. <i>Siyasah dusturiyah</i>	45
a. Pengertian <i>Siyasah Dusturiyah</i>	45
b. Pembagian Kekuasaan <i>Siyasah Dusturiyah</i>	48
c. Asas-Asas <i>Siyasah Dusturiyah</i>	50
3. Konsep Cuti Melahirkan	53
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Politik Hukum Pengaturan Cuti Melahirkan Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan	60
1. Analisis Landasan Filosofis, Sosiologis, Yuridis Pengaturan Cuti Melahirkan	60

2. Pembahasan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 terhadap pengaturan cuti melahirkan	65
3. Karakter Produk Hukum Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Terkait Pengaturan Cuti Melahirkan.....	76
4. Politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024	79
B. Politik Hukum Pengaturan Cuti Melahirkan Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan Perspektif <i>Siyasah Dusturiyah</i>	87
C. Perbandingan Pengaturan Cuti Melahirkan Negara Indonesia Dengan Negara Malaysia.....	96
1. Perbandingan Masa Cuti Melahirkan Negara Indonesia Dengan Negara Malaysia.....	96
2. Perbandingan Perlindungan Hak-Hak Lain Pada Masa Cuti Melahirkan	101
BAB IV PENUTUP.....	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	118
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2.1 Pembahasan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024.....	74
Tabel 3.1 Perbandingan Cuti Melahirkan Indonesia dengan Malaysia.....	100
Tabel 3.2 perbandingan perlindungan hak-hak lain pada masa cuti melahirkan antara Negara Indonesia dan Negara Malaysia.....	106

ABSTRAK

Faiqotur Rizqiyah, NIM. 210203110004, 2025. POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH*, Skripsi Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Prof. Dr. H. Saifullah, S.H. M. Hum.

Kata Kunci: Politik Hukum; Cuti Melahirkan; *Siyasah Dusturiyah*.

Negara Indonesia menghadapi tantangan dalam hal kesejahteraan pekerja perempuan terutama berkaitan dengan pengaturan hak cuti melahirkan. Masa cuti melahirkan sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memberi hak cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan. Namun, dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 pengaturan masa cuti melahirkan dapat diperpanjang hingga 6 (enam) bulan dengan memenuhi syarat tertentu. Pengaturan tersebut disambut baik oleh masyarakat Indonesia, khususnya pekerja perempuan. Namun, pengaturan tersebut juga menimbulkan kekhawatiran akan resiko menurunnya tingkat produktivitas kerja yang berakibat pada diskriminasi dalam perekrutan tenaga kerja hingga melemahkan pertumbuhan perekonomian negara.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan 3 (tiga) metode pendekatan berupa pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan perbandingan. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan 3 (tiga) sumber bahan hukum yakni bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, naskah akademik, rancangan undang-undang dan risalah rapat, bahan hukum sekunder diperoleh dari buku dan jurnal, serta bahan hukum tersier berupa kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Bahasa Arab. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik analisis yuridis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1). Berdasarkan analisis politik hukum Menurut Moh. Mahfud, pengaturan cuti melahirkan hingga 6 (enam) bulan telah sejalan dengan tujuan negara yakni memajukan kesejahteraan umum. Kedua, mencerminkan adanya kehendak politik untuk meningkatkan perlindungan maternitas dengan mempertimbangkan aspek politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Ketiga, keberhasilan implementasi kebijakan ini bergantung pada tingkat pengawasan serta kepatuhan pengusaha. 2). Berdasarkan asas-asas *siyasah dusturiyah*, pengaturan cuti melahirkan telah memenuhi seluruh prinsip *siyasah dusturiyah* yang berorientasi pada kemaslahatan umat secara menyeluruh. 3). Indonesia dan Malaysia sama-sama memiliki kebijakan yang melindungi masa cuti melahirkan. Perbedaan terletak pada lama masa cuti. Indonesia menetapkan masa cuti hingga 6 (enam) bulan apabila terjadi kondisi khusus, sedangkan Malaysia memberikan masa cuti melahirkan selama 98 hari.

ABSTRACT

Faiqotur Rizqiyah, NIM. 210203110004, 2025. The Political Law Of Maternity Leave Arrangements In Law Number 4 Of 2024 Concerning Maternal And Child Welfare In The First Thousand Days Of Life Perspective *Siyasah Dusturiyah*, Thesis of Constitutional Law Study Program (*Siyasah*), Faculty of Shari'ah, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Advisor Prof. Dr. H. Saifullah, S.H. M. Hum.

Keyword: Political Law; Maternity Leave; *Siyasah Dusturiyah*.

Indonesia faces challenges in terms of the welfare of women workers, especially with regard to maternity leave arrangements. The maternity leave period was previously regulated in Law Number 13 Year 2003, which gave the right to maternity leave for 3 (three) months. However, in Article 4 of Law Number 4 Year 2024, the maternity leave period can be extended up to 6 (six) months by fulfilling certain conditions. This arrangement was welcomed by the Indonesian people, especially female workers. However, this arrangement also raises concerns about the risk of decreasing the level of work productivity, which results in discrimination in labor recruitment and weakens the country's economic growth.

This research uses normative juridical research with 3 (three) approach methods in the form of statutory approaches, conceptual approaches and comparative approaches. Furthermore, this research uses 3 (three) sources of legal materials, namely primary legal materials including laws and regulations, academic papers, draft laws and minutes of meetings, secondary legal materials obtained from books and journals, and tertiary legal materials in the form of the Big Indonesian Dictionary and Arabic Dictionary. In addition, this research uses qualitative juridical analysis techniques.

The results of the study show that, 1). Based on the political analysis of law according to Moh. Mahfud, the regulation of maternity leave of up to 6 (six) months is in line with the state's goal of promoting public welfare. Second, it reflects the political will to improve maternity protection by considering political, economic, social, and cultural aspects. Third, the successful implementation of this policy depends on the level of supervision and compliance of employers. 2). Based on the principles of *siyasah dusturiyah*, the regulation of maternity leave has fulfilled all the principles of *siyasah dusturiyah* which are oriented towards the overall benefit of the people. 3). Indonesia and Malaysia both have policies that protect maternity leave. The difference lies in the length of the leave period. Indonesia stipulates a leave period of up to 6 (six) months if special conditions occur, while Malaysia provides a maternity leave period of 98 days.

مستخلص البحث

فائقة الرزقي، 210203110004، 2025. " سياسات إجازة الأمومة في القانون رقم 4 لسنة 2024 بشأن رعاية الأمومة والطفولة في الألف يوم الأول من العمر من منظور سياسة دستورية "، البحث الجامعي، قسم قنون الدستوري، كلية الشريعة، جامعة موالنا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف: أ. د. سيف الله الشيخ، م.

الكلمات المفتاحية: القانون السياسي، إجازة الأمومة، السياسة الدستورية..

وتواجه إندونيسيا تحديات فيما يتعلق برفاه المرأة العاملة، وخاصة فيما يتعلق بتنظيم إجازة الأمومة. وقد سبق تنظيم فترة إجازة الأمومة في القانون رقم 13 لسنة 2003، الذي أعطى الحق في إجازة الأمومة لمدة 3 (ثلاثة) أشهر. ومع ذلك، في المادة 4 من القانون رقم 4 لسنة 2024، يمكن تمديد فترة إجازة الأمومة حتى 6 (ستة) أشهر باستيفاء شروط معينة. وقد رحب الشعب الإندونيسي بهذا الترتيب، وخاصة العاملات. ومع ذلك، يثير هذا الترتيب أيضاً مخاوف من خطر انخفاض مستوى إنتاجية العمل، مما يؤدي إلى التمييز في توظيف العمالة ويضعف النمو الاقتصادي للبلد.

يستخدم هذا البحث بحثاً قانونياً معيارياً باستخدام 3 (ثلاثة) مناهج في شكل منهج قانوني، ومنهج مفاهيمي، ومنهج مقارنة. وعلاوة على ذلك، يستخدم هذا البحث 3 (ثلاثة) مصادر للمواد القانونية، وهي المواد القانونية الأولية بما في ذلك القوانين واللوائح والأوراق الأكاديمية ومشاريع القوانين ومحاضر الاجتماعات، والمواد القانونية الثانوية التي تم الحصول عليها من الكتب والمجلات، والمواد القانونية الثالثة في شكل القاموس الإندونيسي الكبير والمعجم العربي. بالإضافة إلى ذلك، يستخدم هذا البحث تقنيات التحليل القانوني النوعي.

وتظهر نتائج الدراسة أن، (1). استناداً إلى التحليل السياسي للقانون وفقاً لما ذكره محمد محفوظ، فإن تنظيم إجازة الأمومة التي تصل إلى 6 (ستة) أشهر يتماشى مع هدف الدولة المتمثل في تعزيز الرفاهية العامة. ثانيًا، تعكس الإرادة السياسية لتحسين حماية الأمومة من خلال مراعاة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ثالثًا، يعتمد التنفيذ الناجح لهذه السياسة على مستوى إشراف وامتثال أصحاب العمل. (2). استناداً إلى مبادئ سياسة دستورية، فإن تنظيم إجازة الأمومة قد استوفى جميع مبادئ سياسة دستورية موجهة نحو المصلحة العامة للشعب. (3). لدى كل من إندونيسيا وماليزيا سياسات تحمي إجازة الأمومة. ويكمن الاختلاف في طول فترة الإجازة. فإندونيسيا تنص على فترة إجازة تصل إلى 6 (ستة) أشهر في حالة حدوث ظروف خاصة، بينما تنص ماليزيا على فترة إجازة أمومة مدتها 98 يوماً.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi besar yang tersebar diseluruh wilayah nusantara. Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia tentu saja berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk pada aspek kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan merupakan sebuah tata kehidupan sosial, material, dan spiritual yang diikuti dengan rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman diri.¹ Sejahtera mencerminkan adanya rasa kemakmuran dan keamanan. Kondisi sejahtera dalam suatu negara menunjukkan adanya peningkatan kualitas hidup pada masyarakatnya dalam menjalani kehidupan berbangsa dan bernegara. Kesejahteraan sejatinya telah menjadi salah satu dari tujuan Negara Indonesia yang termuat dalam alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indikator kesejahteraan masyarakat mencakup berbagai aspek penting kehidupan seperti halnya kesehatan, pendidikan, hingga ketenagakerjaan.² Berkaitan dengan ketenagakerjaan, saat ini Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat khususnya

¹ Dahliana Sukmasari, "Konsep Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Al-Qur'an," *At-Tibyan: Journal Of Qur'an and Hadis Studies* Vol. 3, No. 1 (2020): 2.

² Nawarti Bustaman dan dkk, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Indikator Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekanbaru," *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol. 32, No. 1 (2021): 88.

terkait dengan kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Diketahui bahwa tenaga kerja perempuan banyak ditemukan diberbagai sektor lapangan pekerjaan mulai dari industri pengolahan, perdagangan hingga jasa pendidikan. Pada tahun 2023, persentase tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan dibidang formal mencapai angka 35,57 persen dan pada tahun 2024 naik menjadi 36,32 persen.³ Meskipun tidak mengalami kenaikan yang signifikan, persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat banyak perempuan yang terlibat aktif dan berpartisipasi dalam bidang ketenagakerjaan.

Tantangan bagi pekerja perempuan dalam dunia kerja cenderung lebih kompleks dibanding pekerja laki-laki. Hal tersebut dikarenakan masih berkembangnya anggapan masyarakat bahwa laki-laki cenderung lebih unggul daripada perempuan. Salah satu bentuk tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam dunia kerja adalah berkaitan dengan hak cuti melahirkan. Cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.⁴ Cuti melahirkan adalah hak untuk beristirahat yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja perempuan sebelum dan setelah bersalin atau melahirkan. Pemberian masa cuti melahirkan bagi pekerja perempuan bertujuan untuk menjaga kesehatan perempuan baik kesehatan jasmani maupun rohani.

³ Badan Pusat Statistik Indonesia, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin - Tabel Statistik," diakses 8 Desember 2024, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin--persen-.html>.

⁴ Joko Pramono, *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian SMK/MAK Kelas XII. Program Keahlian Manajemen Perkantoran. Kompetensi Keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (edisi revisi)*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 122.

Diketahui hingga saat ini masih ditemui pekerja perempuan yang mengalami kesulitan saat mengajukan permohonan cuti melahirkan.⁵ Permasalahan terkait sulitnya pengajuan masa cuti melahirkan banyak ditemui pada sektor industri. Tidak jarang sulitnya pengajuan cuti melahirkan berakhir pada pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan.⁶ Fenomena pelanggaran hak maternitas berupa pemutusan hubungan kerja saat menjalankan cuti melahirkan atau dalam masa kehamilan masih sering dijumpai. Diantara alasan yang digunakan untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja perempuan yang hamil seperti halnya habisnya kontrak hingga melakukan pelanggaran kerja.⁷

Hak cuti melahirkan merupakan salah satu bentuk hak reproduksi yang dimiliki oleh pekerja perempuan sebelum dan sesudah bersalin. Sebelumnya masa cuti melahirkan bagi perempuan adalah 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Dengan demikian, apabila dijumlah secara keseluruhan maka perempuan berhak mendapatkan cuti bersalin selama 3 bulan. Apabila dihubungkan dengan masa menyusui ibu, *world health organization* (WHO) menganjurkan pemberian air susu ibu eksklusif adalah

⁵ tim, “Viral WRP PHK Karyawan yang Ajukan Cuti Melahirkan, Bos Minta Maaf,” *ekonomi*, diakses 8 Desember 2024, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>.

⁶ I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya dan Kadek Ary Purnama Dewi, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan,” *Yustitia: Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai* Vol. 18, No. 1 (2024): 98.

⁷ “Siaran Pers,” Komnas Perempuan | Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, diakses 9 Desember 2024, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peringatan-hari-buruh-internasional-2024>.

hingga bayi berusia 6 bulan. Masa menyusui 6 bulan tersebut memiliki banyak manfaat baik untuk ibu maupun anak. Dengan demikian, masa cuti 3 bulan dinilai kurang yang mengakibatkan banyaknya ibu tidak menyusui anaknya sebab harus kembali bekerja setelah melahirkan.⁸ Hal tersebut kemudian menjadi hal penting yang diperhatikan oleh pemerintah sehubungan dengan kesejahteraan pekerja perempuan terkait masa cuti melahirkan.

Bentuk perhatian dan usaha pemerintah terhadap masa cuti melahirkan kemudian dapat terwujud dipertengahan tahun 2024. Terdapat penambahan masa cuti hingga paling lama menjadi 6 bulan. Hal tersebut disambut baik dan menjadi angin segar bagi kaum perempuan. Meskipun terdapat syarat yang harus dipenuhi hingga dapat memperoleh cuti selama 6 bulan, kebijakan tersebut dinilai sangat bermanfaat bagi mayoritas pekerja perempuan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa ketentuan cuti tersebut berpotensi dapat membebani para pengusaha. Ketua umum KADIN⁹ DKI Jakarta Diana Dewi menyatakan bahwa pada dunia kerja laki-laki dan perempuan diharuskan untuk profesional dan memiliki produktivitas tinggi.¹⁰ Munculnya pengaturan baru

⁸ Angga Sisca Rahadian, Frida Kurniawati, dan Wabilia Husnah, “Plus minus perpanjangan cuti melahirkan, hati-hati potensi ‘feminisasi’ kemiskinan dan domestikasi perempuan,” *The Conversation*, 22 Juni 2022, <http://theconversation.com/plus-minus-perpanjangan-cuti-melahirkan-hati-hati-potensi-feminisasi-kemiskinan-dan-domestikasi-perempuan-185378>.

⁹ Kamar Dagang Dan Industri Indonesia (KADIN) merupakan induk dari organisasi usaha yang menaungi asosiasi-asosiasi bisnis di semua sektor usaha baik di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta. “Tentang Kadin,” *KADIN Indonesia* (blog), diakses 23 Agustus 2024, <https://kadin.id/tentang-kadin/>.

¹⁰ Herdi Alif Al Hikam, “Ada Cuti Melahirkan 6 Bulan, Pengusaha Ngeluh Produktivitas Bisa Turun,” *detikfinance*, diakses 15 Agustus 2024, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7427493/ada-cuti-melahirkan-6-bulan-pengusaha-ngeluh-produktivitas-bisa-turun>.

terkait masa cuti melahirkan dikhawatirkan mengakibatkan adanya diskriminasi bagi kaum perempuan dalam perekrutan tenaga kerja.¹¹ Masa cuti yang relatif lama dikhawatirkan dapat menimbulkan resiko akan menurunnya tingkat produktivitas kerja dapat yang berakibat pada lemahnya pertumbuhan ekonomi negara.

Kebijakan cuti melahirkan sebelumnya telah termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut mengatur masa cuti bagi pekerja perempuan yang melahirkan adalah selama tiga bulan. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *“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”*. Namun, ketentuan masa cuti 3 bulan tersebut kemudian mengalami perubahan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Perubahan ketentuan tersebut termuat dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 yakni *“Cuti melahirkan dengan ketentuan: 1. Paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan 2. Paling lama (3) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan*

¹¹ “UU KIA: Cuti melahirkan selama enam bulan, menguntungkan atau merugikan ibu pekerja di Indonesia?,” BBC News Indonesia, 7 Juni 2024, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cw44p9ekwexo>.

dengan surat keterangan dokter”. Dengan demikian, pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti melahirkan paling lama hingga 6 bulan dengan syarat terdapat kondisi-kondisi tertentu. Penambahan masa cuti ini merupakan wujud perhatian pemerintah terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja perempuan. Namun, apabila teliti lebih lanjut, pengaturan masa cuti hingga 6 bulan juga dapat menimbulkan resiko dalam bidang ketenagakerjaan.

Cuti melahirkan sebagai salah satu hak reproduksi perempuan pada bidang ketenagakerjaan diakui dan dilindungi secara luas oleh berbagai negara di dunia. Namun, setiap negara tentu saja memiliki perbedaan dalam ketentuan pengaturan cuti melahirkan. Berbedanya ketentuan pengaturan cuti melahirkan pada setiap negara dilatarbelakangi oleh perbedaan berbagai aspek seperti halnya aspek politik, ekonomi, sosial dan budaya. Salah satu dari negara lain di Asia Tenggara yang melindungi dan memberi kesempatan bagi pekerja perempuan untuk melaksanakan cuti melahirkan adalah Negara Malaysia. Diketahui bahwa hingga saat ini Negara Indonesia memiliki hubungan yang baik dengan negara Malaysia. Negara Indonesia dengan Negara Malaysia telah menjalin hubungan bilateral pada bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya serta pada bidang ketenagakerjaan.¹² Berdasarkan hal tersebut, maka studi perbandingan terhadap pengaturan cuti melahirkan di Negara Malaysia

¹² Dwi Valentina dan dkk, “Tantangan Kerjasama Bilateral Indonesia-Malaysia dalam Perspektif Ekonomi: Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dari Perdagangan dan Penyelundupan Manusia,” *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* Vol. 1, No. 1 (2024): 228.

kemudian menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam untuk menemukan persamaan dan perbedaan terhadap pengaturan cuti melahirkan pada kedua negara.

Hukum berisi berbagai peraturan yang dibentuk untuk mengatur kehidupan masyarakat. Sunaryati Hartono memandang bahwa politik hukum adalah alat atau langkah yang dapat diambil pemerintah untuk menciptakan sistem hukum nasional sebagai upaya mencapai tujuan dan cita-cita negara.¹³ Soedarto menjelaskan bahwa politik hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan peraturan-peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu.¹⁴ Kajian politik hukum digunakan untuk mengetahui arah serta latar belakang sebuah kebijakan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.¹⁵ Mempelajari politik hukum dapat bermanfaat untuk mengidentifikasi dan mengetahui nilai-nilai yang ingin diwujudkan oleh pemerintah yang termuat dalam peraturan perundang-undangan.

Agama islam merupakan agama yang dianut oleh mayoritas masyarakat Indonesia. Sejatinya islam mengatur berbagai aspek kehidupan umatnya termasuk dalam hal ketatanegaraan. Islam mengatur terkait politik dan etika

¹³ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi* (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2012), 15.

¹⁴ Priscila Yunita Erwanto, "Teori Politik Hukum Dalam Pemerintahan Indonesia," *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum* Vol. 2, No.6 (2022): 16.

¹⁵ Sheila Kusuma Wardani Amnesti, "Politik Hukum Perlindungan Perempuan Pekerja Domestik Di Indonesia," *Egalita: Jurnal Kesenjangan dan Keadilan Gender* Vol. 19, No. 1 (2024): 39.

dalam berpolitik yang termuat pada konsep fikih siyasah. Dapat dipahami bahwa fikih siyasah merupakan bidang keilmuan yang mempelajari pengaturan urusan negara dan masyarakat berkaitan dengan hukum, peraturan maupun kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemimpin dengan tetap selaras pada ketentuan syariat guna menciptakan kemaslahatan bagi masyarakat.¹⁶

Fikih *siyasah* terbagi menjadi beberapa pembedangan salah satunya adalah bidang *siyasah dusturiyah* yang mengatur persoalan terkait pembentukan peraturan perundang-undangan. Secara lebih rinci, *siyasah dusturiyah* mengkaji terkait peraturan dasar tentang bentuk pemerintahan dan batasan kekuasaan, pemilihan pemimpin dalam suatu negara, batasan kekuasaan dalam menyelenggarakan urusan masyarakat, ketetapan tentang hak-hak dan kewajiban baik untuk individu maupun masyarakat serta hubungan antara pemimpin dan rakyatnya.¹⁷ *Siyasah dusturiyah* terbagi lagi menjadi tiga pembedangan meliputi *siyasah tasyri'iyah* (legislatif), *siyasah tanfidziyah* (eksekutif) dan *siyasah qadaiyah* (yudikatif). *Siyasah dusturiyah* merupakan kekuasaan pemerintah berupa wewenang pemerintah untuk membuat serta memberlakukan hukum dalam masyarakat.¹⁸

¹⁶ Suyuthi Pulungan, *Fikih Siyasah (Ajaran, Sejarah dan Pemikiran)* (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 28.

¹⁷ Suyuthi Pulungan, 44.

¹⁸ Prayudi Rahmatullah, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Hukum Tata Negara Dalam Perspektif Islam* (Kabupaten Malang: Maknawi, 2024), 33.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan sejak awal kelahirannya tidak terlepas dari pro dan kontra dari masyarakat terutama terkait pengaturan cuti melahirkan. Dengan demikian, politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 kemudian menjadi menarik untuk dianalisis lebih dalam guna mengetahui kesesuaian pengaturan tersebut dengan cita hukum Indonesia. Penelitian ini juga menggunakan perspektif *siyasah dusturiyah* yang dalam ketatanegaraan islam berfokus pada bagaimana suatu hukum dirumuskan untuk mencapai kemaslahatan umat. *Siyasah dusturiyah* digunakan untuk menimbang apakah kebijakan pengaturan cuti melahirkan dalam undang-undang tersebut telah tepat untuk menciptakan kemaslahatan atau sebaliknya.

Berdasarkan uraian dan beberapa problematika yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“POLITIK HUKUM PENGATURAN CUTI MELAHIRKAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN PERSPEKTIF *SIYASAH DUSTURIYAH*”**.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah berfungsi untuk menghindari adanya pelebaran pokok pembahasan guna mencapai tujuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya seputar pengaturan masa cuti melahirkan untuk ibu yang termuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024. Dengan demikian, informasi dan data yang disajikan hanya seputar politik hukum pengaturan masa cuti melahirkan untuk ibu dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Kehidupan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka pada penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis. Adapun rumusan masalah tersebut antara lain:

1. Bagaimana politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan?
2. Bagaimana politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan perspektif *siyasah dusturiyah*?

3. Bagaimana perbandingan pengaturan cuti melahirkan Negara Indonesia dengan Negara Malaysia?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan perspektif *siyasah dusturiyah*.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan perbandingan pengaturan cuti melahirkan Negara Indonesia dengan Negara Malaysia.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mewujudkan beberapa tujuan yang telah disebutkan diatas. Diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi peneliti secara pribadi maupun bagi pembaca. Berdasarkan tujuan yang telah disampaikan diatas, terdapat beberapa manfaat dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini penulis berharap bahwa hasil temuan pada penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang hukum,

khususnya bidang hukum tata negara. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan referensi dan literasi dalam dunia kepastakaan untuk pembaca baik dari masyarakat umum maupun dari kalangan akademisi di perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman untuk melakukan penelitian sejenis sebagai pembaharuan terhadap hukum yang terus berkembang.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan dapat memberikan tambahan wawasan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti pada masa mendatang untuk meneliti beragam perkembangan hukum baru yang akan terjadi. Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru kepada para pembaca khususnya terkait masalah “Politik Hukum Pengaturan Cuti Melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan Perspektif *Siyasah Dusturiyah*”. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat secara praktis bagi:

- a. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai pandangan ilmu pengetahuan berkaitan politik hukum pengaturan cuti melahirkan pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 perspektif *siyasah dusturiyah*.

- b. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan sebagai acuan dasar pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam terkait politik hukum Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

F. Definisi Konseptual

Penulis menyajikan definisi konseptual untuk membantu pembaca dalam memahami penelitian yang dilakukan. Definisi konseptual pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Politik Hukum

Politik¹⁹ merupakan bidang keilmuan yang mengkaji tentang hubungan kekuasaan, baik hubungan antara sesama warga negara, warga negara dengan negara maupun hubungan antar negara.²⁰ Sedangkan hukum memuat peraturan yang mengatur tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat, yang diadakan oleh badan-badan resmi, yang bersifat memaksa dan terdapat sanksi tegas bagi yang melanggar.²¹

¹⁹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Politik merupakan segala urusan dan Tindakan (kebijakan, siasat dan sebagainya) mengenai pemerintahan negara atau terhadap negara lain. "Hasil Pencarian - KBBI VI Daring," diakses 30 September 2024, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/politik>.

²⁰ Fadjar Tri Sakti, *Pengantar Ilmu Politik* (Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020), 2.

²¹ Mokhammad Najih dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia* (Malang: Setara Press, 2014), 11.

Moh Mahfud MD²² menyatakan bahwa politik hukum ialah *legal policy* atau garis (kebijakan) resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun penggantian hukum lama dalam rangka mencapai tujuan negara.²³ Sementara itu, Bagir Manan memandang politik hukum sebagai *policy behind the legal policy*.²⁴ Padmo Wahjono²⁵ mendefinisikan politik hukum sebagai kebijakan penyelenggara negara terhadap kriteria untuk menghukumkan sesuatu yang didalamnya mencakup pembentukan, penerapan dan penegakan hukum.²⁶ Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo politik hukum merupakan aktivitas memilih dan cara yang hendak dipakai untuk mencapai suatu tujuan sosial dan hukum tertentu dalam masyarakat.²⁷

Berdasarkan berbagai pendapat diatas. dapat dipahami bahwa politik hukum merupakan kebijakan mendasar dalam penyelenggaraan negara

²² Prof. Dr. Moh. Mahfud MD., S.H merupakan pakar hukum tata negara yang mengawali karirnya sebagai staf pengajar dan guru besar di Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UII) sejak tahun 1984, selain itu beliau juga merupakan seorang politikus yang pernah menjabat sebagai Anggota DPR-RI pada tahun 2004-2008, Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan pada tahun 2019-2024 dan berbagai jabatan politik lainnya serta pernah menjadi Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pada tahun 2008-2018. “CV Narasumber | Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi RI,” diakses 30 September 2024, <https://pusdik.mkri.id/index.php?page=web.DetailNarasumber&id=13>.

²³ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, (Depok; Pt Raja Grafindo Persada, 2012), 5.

²⁴ Mustafa Lutfi, Aditya Prastian Supriyadi, “Politik Hukum Pemulihan Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19 Perspektif Konstitusi Ekonomi”, *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar’iah*, Vol. 13, No. 2 (2021): 208.

²⁵ Padmo Wahjono merupakan pakar hukum sekaligus guru besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia dengan konsentrasi dibidang ilmu negara “Padmo Wahjono | PDF,” Scribd, diakses 30 September 2024, <https://id.scribd.com/doc/97550405/Padmo-Wahjono>.

²⁶ Moh Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 1.

²⁷ Imam Syaukani dan A. Ahsin Thohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2023), 29.

terkait hukum baik yang akan atau sedang berlaku meliputi pembentukan, penerapan dan penegakan hukum untuk mencapai tujuan negara yang dicita-citakan.

2. Cuti Melahirkan

Cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.²⁸ Cuti melahirkan menjadi hak untuk beristirahat yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja perempuan sebelum dan setelah bersalin atau melahirkan. Pemberian cuti melahirkan bagi pekerja perempuan bermanfaat untuk menjaga kesehatan perempuan baik kesehatan jasmani maupun rohani.

3. *Siyasah dusturiyah*

Siyasah berasal dari bahasa arab (سياس) yang bermakna memerintah, mengurus dan mengatur. Sedangkan *dusturiyah* berasal dari bahasa arab (دستور) yang bermakna undang-undang atau konstitusi. Secara istilah, *dustur* bermakna sekumpulan kaidah yang mengatur terkait dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tertulis maupun (konstitusi) yang tidak tertulis (konvensi).²⁹ Kata *dustur* juga memiliki arti yang serupa dengan

²⁸ Pramono, *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian SMK/MAK Kelas XII. Program Keahlian Manajemen Perkantoran. Kompetensi Keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (edisi revisi)*, 122.

²⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 178.

constitution atau undang-undang dasar.³⁰

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat diketahui bahwa *siyasah dusturiyah* menjadi bagian dari keilmuan fikih siyasah yang secara khusus mengkaji terkait perundang-undangan. Pembahasan didalamnya meliputi konsep konstitusi, legislasi, lembaga demokrasi dan syura'.³¹ Selain itu, *siyasah dusturiyah* juga mengkaji terkait konsep negara hukum dalam siyasah serta hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara, juga hak-hak masyarakat yang wajib untuk dilindungi.³²

G. Metode Penelitian

Metode penelitian berfungsi untuk menelaah, merumuskan dan menganalisis serta menemukan kesimpulan guna mencapai tujuan dilakukannya penelitian berisi uraian teknis yang hendak digunakan dalam melakukan suatu penelitian.³³

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum merupakan jenis penelitian dengan hukum sebagai objeknya, baik hukum sebagai ilmu maupun sekumpulan aturan yang bersifat dogmatis atau hukum yang berkaitan dengan kehidupan dan

³⁰ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 20.

³¹ Ali Akhbar Abaib Mas Rabbani Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah (Refleksi atas Teori dan Praktek Hukum Tata Negara Di Indonesia)* (Yogyakarta: Semesta Aksara, 2019), 14.

³² Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 177.

³³ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008), 3.

perilaku masyarakat.³⁴ Penelitian hukum diklasifikasikan menjadi 2 jenis yakni penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum normatif merupakan prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.³⁵ Sedangkan penelitian hukum empiris merupakan penelitian terhadap keberlakuan hukum positif, penelitian terhadap berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat, penelitian terhadap pengaruh faktor-faktor non-hukum terhadap terbentuknya ketentuan hukum positif, penelitian terhadap pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap berlakunya ketentuan hukum positif.³⁶

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif atau *legal research*. Hal tersebut dikarenakan objek dalam penelitian ini berupa Undang Nomor 4 Tahun 2024 Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan yang digunakan untuk menganalisis permasalahan terkait politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam undang-undang tersebut.

³⁴ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Depok: Prenadamedia Group, 2018), 16.

³⁵ Johnny Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)* (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 57.

³⁶ Saifullah, *Tipologi Penelitian Hukum "Sejarah, Paradigma, dan Pemikiran Tokoh di Indonesia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 117.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) pendekatan penelitian³⁷ berupa pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Salah satu pendekatan yang pasti digunakan dalam suatu penelitian normatif adalah pendekatan perundang-undangan.³⁸ Hal tersebut dikarenakan fokus utama dari penelitian hukum normatif adalah terkait berbagai aturan hukum. Pendekatan perundang-undangan pada penelitian ini menggunakan beberapa perundang-undangan antara lain sebagai berikut :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.
- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d) *Employment Act 1955 Amandement (2022)* Negara Malaysia.

³⁷ Johnny Ibrahim mengklasifikasikan pendekatan pada penelitian hukum normatif menjadi 5 jenis, antara lain :

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*);
- b. Pendekatan konsep (*conceptual approach*);
- c. Pendekatan analitis (*analytical approach*);
- d. Pendekatan historis (*historical approach*);
- e. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*);
- f. Pendekatan filsafat (*philosophical approach*);
- g. Pendekatan kasus (*case approach*);

Dikutip dari Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006) 300.

³⁸ Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)* (Malang: Bayumedia Publishing), 301.

Pendekatan kedua yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Fungsi dari konsep adalah guna memunculkan objek-objek yang menarik perhatian dari sudut pandang praktis dan pengetahuan dalam pikiran dan atribut tertentu.³⁹ Penggunaan pendekatan konseptual dibuktikan dengan digunakannya konsep *siyasah dusturiyah* dalam penelitian guna menjawab isu yang dibahas.

Pendekatan ketiga yang digunakan adalah pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Perbandingan memiliki tujuan untuk memperoleh perbedaan dan persamaan hukum.⁴⁰ Pendekatan perbandingan pada penelitian ini digunakan untuk membandingkan antara Undang-Undang Negara Indonesia dengan Undang-Undang Negara Malaysia dalam pengaturan cuti melahirkan. Hal tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan pengaturan cuti melahirkan antara Negara Indonesia dengan Negara Malaysia.

3. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum digunakan untuk menemukan jawaban atas topik permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini, bahan hukum yang digunakan antara lain sebagai berikut :

³⁹ Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)* (Malang: Bayumedia Publishing), 306.

⁴⁰ Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media), 62.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁴¹ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan;
3. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak;
4. Draft Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak;
5. Risalah Rapat Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak;
6. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
7. *Employment Act 1955 Amandement (2022)* Negara Malaysia;

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri dari buku-buku, jurnal hukum yang relevan dengan isu yang dibahas, pendapat para sarjana, yurisprudensi, dan hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.⁴² Selain itu, bahan hukum

⁴¹ Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 181.

⁴² Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)*, 296.

sekunder dapat pula berupa bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan dari bahan hukum primer.⁴³ Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder yang digunakan bersumber dari bersumber dari:

1. Buku-buku tentang Politik Hukum;
2. Buku-buku tentang *siyasah* dan *siyasah dusturiyah*;
3. Jurnal penelitian dan karya ilmiah tentang cuti melahirkan;
4. Jurnal penelitian dan karya ilmiah yang relevan dengan topik penelitian;

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier menjadi bahan hukum yang berfungsi sebagai penjelas dari bahan hukum primer dan sekunder. Pada penelitian ini, bahan hukum tersier yang digunakan bersumber dari Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Bahasa Arab.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum memuat uraian logis terkait prosedur pengumpulan bahan hukum primer, sekunder dan tersier serta bagaimana bagaimana bahan hukum diklasifikasikan dengan menyesuaikan isu yang dibahas.⁴⁴ Pada penelitian ini, peneliti melakukan

⁴³ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 62.

⁴⁴ Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)*, 296.

penelusuran untuk mencari bahan hukum yang relevan dengan objek penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum pada penelitian ini antara lain antara lain :

- a. Studi dokumen, penulis mengumpulkan bahan hukum dari variabel penelitian dengan mencari salinan dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan *employment act 1955 amandement (2022)* Negara Malaysia. Proses pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui penelusuran situs resmi Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia serta portal resmi Parlemen dan Departemen Tenaga Kerja Malaysia untuk memperoleh dokumen hukum yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. Studi pustaka, penulis melakukan aktivitas mengumpulkan, menelusuri serta mengkaji berbagai dokumen kepustakaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.⁴⁵ Bahan hukum diperoleh dari jurnal, buku dan lain sebagainya yang relevan dengan objek permasalahan penelitian. Proses pengumpulan bahan hukum diperoleh dari penelusuran website akademik serta melalui penelusuran secara

⁴⁵ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Banten: Unpam Press, 2018), 140.

langsung di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah yuridis kualitatif. Informasi yang dihasilkan dalam bentuk deskriptif analitis yang dilakukan dengan cara memaparkan, menelaah, mensistematisasi, menginterpretasi dan mengevaluasi hukum positif.⁴⁶ Informasi yang terkumpul kemudian digunakan untuk menguraikan fakta yang kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan dan saran dengan memanfaatkan cara berpikir deduktif.⁴⁷ Pada penelitian ini, dilakukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan rumusan masalah untuk dikorelasikan dengan teori sebagai menjadi pisau analisis guna mencapai suatu kesimpulan.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal penting dalam melakukan sebuah penelitian guna mengkaji dan memperbarui karya ilmiah. Pada penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hak cuti melahirkan. Penelitian tersebut antara lain sebagai berikut :

⁴⁶ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, 180.

⁴⁷ Cara berpikir deduktif merupakan cara mengambil Kesimpulan yang berasal dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus. Dikutip dari Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 236.

1. Putri Qurrata A'yun, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tahun 2022 dengan tesis yang berjudul “Hak Cuti Melahirkan Pada RUU Kesejahteraan Ibu Dan Anak Tinjauan Maqasid Asy-Syari'ah Ibnu Asyur”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep maqasid asy syari'ah Ibnu Asyur serta kontekstualisasinya dalam muatan Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak yang selanjutnya disebut RUU KIA. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan fokus penelitian pada analisis konsep maqasid syariah Ibnu Asyur dan kontekstualisasi dalam Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa cara dalam membangun keluarga yang berkualitas dalam konsep maqasid Ibnu Asyur. Cara tersebut meliputi pemahaman mendalam hukum syariat terkait keluarga, memaksimalkan kemaslahatan, hak, fungsi serta peran dari setiap anggota keluarga dan mencegah munculnya mafsadah. Selain itu, Maqasid Ibnu Asyur memiliki tujuan guna menciptakan kemaslahatan serta melindungi hak asasi manusia. Tujuan tersebut sejalan dengan prinsip dan tujuan yang hendak dicapai dalam RUU KIA yakni tercapainya *al-asasiyah al-khamsah*.⁴⁸ Meskipun sama-sama membahas terkait hak cuti melahirkan, pembahasan dalam penelitian ini masih

⁴⁸ Putri Qurrata A'yun, “Hak Cuti Melahirkan Pada RUU Kesejahteraan Ibu Dan Anak Tinjauan Maqasid Asy-Syari'ah Ibnu Asyur” (Tesis, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2022), <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/41542>.

menggunakan Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Namun, setelah disahkan menjadi undang-undang terdapat perbedaan dalam hal pengaturan cuti melahirkan bagi ibu. Dengan demikian, penelitian ini merupakan bentuk pengembangan dan pembaharuan dari penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini mengkaji terkait politik hukum dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024.

2. Busyro dkk, *Istinbath Jurnal Hukum Ekonomi Islam* Vol. 22, No. 2 Tahun 2023 dengan judul penelitian *Paternity Leave In Mother And Child Welfare Bill Based On Hifz Al-Nasl Perspective And Government Ethics Politics*.

Penelitian ini mengkaji terkait hak pemberian cuti pendampingan untuk suami yang termuat dalam pasal 6 ayat 2 RUU KIA yang pada pasal tersebut menyatakan bahwa suami berhak memperoleh cuti pendampingan hingga 40 hari. Kebijakan tersebut dianalisis menggunakan perspektif hifz al-nasl dan etika politik. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan fokus penelitian pada hak pemberian cuti pendampingan untuk suami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan cuti bagi suami merupakan salah satu bentuk dari kristalisasi konsep hifz al-nasl yang bertujuan untuk melindungi istri dan keturunan. Selain itu, pasal tersebut juga menunjukkan bahwa pemerintah berusaha memberikan perhatian kepada kebutuhan dasar keluarga untuk menjamin peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan untuk Indonesia dengan berusaha menciptakan kebijakan yang membawa maslahat bagi

masyarakat.⁴⁹ Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini mengkaji terkait pemberian cuti pendampingan untuk suami sedangkan pada penelitian penulis mengkaji terkait hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan.

3. Elza Qorina Pangestika, *Journal On Education* Volume 06, Nomor 04 tahun 2024 dengan penelitian yang berjudul “Dampak Bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU Kia (Kesejahteraan Ibu Dan Anak)”

Cuti Melahirkan menjadi salah satu kebijakan yang menimbulkan perdebatan jika dikaitkan dengan dunia ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak yang dapat timbul pada bidang ketenagakerjaan apabila RUU KIA disahkan sebagai undang-undang. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris dengan fokus penelitian pada dampak yang akan timbul pada bidang ketenagakerjaan terkait adanya RUU KIA. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa dalam bidang ketenagakerjaan, RUU KIA dapat menjamin dan memberi kepastian hukum terkait hak bagi ibu dan anak hingga ibu dapat tetap bekerja setelah melahirkan. Namun, dalam RUU ini juga memuat kebijakan cuti melahirkan menjadi 6 (enam) bulan, tuntutan wajib memberi ASI eksklusif ibu kepada bayi selama 6 (enam) bulan, kemudahan akses ruang laktasi, penyediaan

⁴⁹ Busyro dan dkk, “Paternity Leave In Mother And Child Welfare Bill Based On Hifz Al-Nasl Perspective And Government Ethics Politics” , *Istinbath Jurnal Hukum Ekonomi Islam* Vol. 22, No. 2 (2023): 255.

perawatan dan tempat bermain anak di kantor serta fasilitas umum. Dengan demikian, perlu adanya perhatian lebih lagi terkait perencanaan menyeluruh agar dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan kontra dari sebagian masyarakat.⁵⁰ Penelitian tersebut mengkaji terkait dampak dari RUU KIA pada bidang ketenagakerjaan. Sedangkan, pada penelitian penulis mengkaji terkait politik hukum dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dengan berfokus pada pengaturan cuti melahirkan dalam pasal 4. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan perspektif *siyasah dusturiyah*.

4. Ardina Khoirun Nisa, *Yurisprudencia* Vol. 9, No. 2 Tahun 2023. Judul penelitian *Urgency Of The Draft Statue On Maternal And Child Welfare For Female Employees*.

Fokus pada penelitian tersebut adalah meneliti terkait urgensi dari RUU KIA serta tantangan yang dapat terjadi dalam penerapannya. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan fokus penelitian urgensi dari RUU KIA serta tantangan dalam penerapannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RUU KIA dinilai sangat diperlukan untuk mewujudkan generasi Indonesia emas dan memutus siklus diskriminasi yang sering didapat pekerja perempuan dalam dunia kerja. Namun, tantangan dalam penerapannya dikhawatirkan membuat perusahaan mengurangi

⁵⁰ Elza Qorina Pangestika, "Dampak Bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU Kia (Kesejahteraan Ibu Dan Anak)," *Journal on Education* Vol. 06, No. 04 (2024): 19281.

perekrutan tenaga kerja perempuan sebab dianggap merugikan bagi perusahaan. Dengan demikian, tidak menutup kemungkinan perusahaan membuat ketentuan tertentu dalam perekrutan pekerja perempuan.⁵¹ Kajian penelitian yang dilakukan oleh Ardina Khoirun mengkaji secara menyeluruh pada RUU KIA untuk menganalisis urgensi dan tantangan dalam penerapannya. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada politik hukum dari kebijakan yang mengatur terkait cuti melahirkan untuk ibu pekerja setelah RUU KIA disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 menggunakan perspektif *siyasah dusturiyah* untuk menilai ketepatan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

5. Salwa Alya Fitri, Titin Suprihatin, Jurnal Riset Hukum Keluarga Islam (JRHKI) Volume 3, No. 2 tahun 2023 dengan judul "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak dihubungkan Dengan Masalah Mursalah".

Pada penelitian ini, tujuan dan fokus penelitian adalah terhadap analisis terhadap cuti melahirkan dalam RUU KIA dihubungkan dengan perspektif masalah mursalah. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan fokus penelitian analisis kebijakan cuti melahirkan RUU KIA dihubungkan dengan masalah mursalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan ulang cuti melahirkan menjadi 6 bulan

⁵¹ Ardina Khoirun Nisa, "Urgency Of The Draft Statue On Maternal And Child Welfare For Female Employees.," *Yurisprudencia* Vol. 9, No. 2 (2023): 314.

dalam RUU KIA mengandung manfaat yang besar. Apabila dihubungkan dengan masalah mursalah, pengaturan ulang cuti melahirkan sejatinya mengandung nilai kemaslahatan yang sejalan dengan syariat islam meskipun tidak secara langsung disebutkan oleh syariat. Selanjutnya, apabila ditinjau dari tingkatan masalah maka ketentuan ini masuk pada tahap masalah dharuriyah.⁵² Penelitian tersebut masih menggunakan RUU KIA yang dihubungkan dengan prinsip masalah mursalah. Sedangkan pada penelitian ini, penulis telah menggunakan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan sebagai dasar analisis penelitian serta menggunakan *siyasah dusturiyah* sebagai pisau untuk menganalisis terkait kesesuaiannya dengan syariat islam.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat diketahui perbedaan beberapa penelitian tersebut dengan penelitian penulis yang diperinci pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
1	Putri Qurrata A'yun/ Universitas	Penelitian tersebut	Hasil penelitian	Pada penelitian

⁵² Salwa Alya Fitri, “Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak dihubungkan Dengan Masalah Mursalah,” *Jurnal Riset Hukum Keluarga Islam (JRHKI)* Vol. 3, No. 2 (2023): 79.

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
	Islam Indonesia/ 2022/ Hak Cuti Melahirkan Pada RUU Kesejahteraan Ibu Dan Anak Tinjauan Maqasid Asy-Syari'ah Ibnu Asyur.	merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan fokus penelitian pada analisis konsep maqasid syariah Ibnu Asyur dan kontekstualisasi dalam Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak.	menunjukkan bahwa konsep maqasid Ibnu Asyur mengajarkan terkait cara menciptakan keluarga yang berkualitas. Selain itu, Maqasid Ibnu Asyur juga bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan serta memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Tujuan tersebut sejalan dengan prinsip dan tujuan yang hendak dicapai dalam RUU KIA yakni tercapainya <i>al-asasiyah al-khamsah</i> meliputi perlindungan terhadap agama (<i>hifz ad-din</i>), perlindungan	Putri Qurrata A'yun topik permasalahan yang dibahas masih menggunakan Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak yang selanjutnya disebut RUU KIA. Namun, setelah disahkan menjadi undang-undang terdapat perbedaan dalam hal pengaturan cuti melahirkan bagi ibu. Dengan demikian, penelitian ini merupakan bentuk pengembangan dan pembaharuan dari penelitian sebelumnya. Selain itu,

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
			terhadap jiwa (<i>hifz al-nafs</i>), perlindungan terhadap akal (<i>hifz al-aql</i>), perlindungan terhadap keturunan (<i>hifz al-nasl</i>) dan perlindungan terhadap harta (<i>hifz al-maal</i>).	penelitian ini mengkaji terkait politik hukum pengaturan cuti melahirkan yang termuat dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024.
2	Busyro, dkk/ Istinbath: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam/ 2023/Paternity Leave In Mother And Child Welfare Bill Based On Hifz Al-Nasl Perspective And Government Ethics Politics.	Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan fokus penelitian pada hak pemberian cuti pendampingan untuk suami yang termuat dalam pasal 6 ayat 2 Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak.	Penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kebijakan cuti pendampingan bagi suami merupakan salah satu bentuk dari kristalisasi konsep hifz al-nasl yang bertujuan untuk melindungi istri dan keturunan. Selain itu, pasal tersebut juga menunjukkan bahwa pemerintah	Perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada fokus penelitian. Pada penelitian Busyro dkk mengkaji terkait kebijakan hak cuti pendampingan bagi suami saat istri melahirkan atau dikenal dengan <i>paternity leave</i> .

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/ Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
			berusaha memberikan perhatian kepada kebutuhan dasar keluarga untuk menjamin peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan untuk Indonesia dengan berusaha menciptakan kebijakan yang membawa masalah bagi masyarakat.	Sedangkan, pada penelitian ini mengkaji terkait pengaturan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Selain itu, pada penelitian tersebut masih menggunakan RUU KIA sedangkan dalam penelitian ini telah menggunakan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan sebagai unsur kebaruan penelitian.
3	Elza Qorina Pangestika/ Journal On Education/	Penelitian tersebut merupakan	Hasil dari penelitian ini menyebutkan	Penelitian tersebut mengkaji

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
	2024/ Dampak Bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU Kia (Kesejahteraan Ibu Dan Anak).	penelitian hukum yuridis empiris dengan fokus penelitian pada dampak yang akan timbul pada bidang ketenagakerjaan terkait adanya RUU KIA.	bahwa dalam bidang ketenagakerjaan, RUU KIA dapat menjamin dan memberi kepastian hukum terkait hak bagi ibu dan anak hingga ibu dapat tetap bekerja setelah melahirkan. Namun, dalam RUU ini juga memuat kebijakan cuti melahirkan menjadi 6 (enam) bulan, wajib memberi ASI eksklusif ibu kepada bayi selama 6 (enam) bulan, kemudahan akses ruang laktasi, perawatan dan tempat bermain anak di kantor serta fasilitas umum. Dengan demikian perlu	terkait dampak dari RUU KIA pada bidang ketenagakerjaan. Sedangkan, pada penelitian penulis mengkaji terkait politik hukum dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dengan berfokus pada pengaturan cuti melahirkan dalam pasal 4. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan perspektif <i>siyasa dusturiyah</i> .

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
			adanya perhatian lebih lagi terkait perencanaan menyeluruh agar dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan kontra dari sebagian masyarakat.	
4	Ardina Khoirun Nisa/ Yurisprudencia/ 2023/ Urgency Of The Draft Statue On Maternal And Child Welfare For Female Employees.	Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan fokus penelitian urgensi dari RUU KIA serta tantangan dalam penerapannya.	RUU KIA dinilai sangat diperlukan untuk mewujudkan generasi Indonesia emas dan memutus siklus diskriminasi yang sering didapat pada pekerja perempuan dalam dunia kerja. Namun, tantangan dalam penerapannya dikhawatirkan membuat perusahaan mengurangi perekrutan tenaga kerja	Kajian penelitian yang dilakukan oleh Ardina Khoirun mengkaji secara menyeluruh pada RUU KIA untuk menganalisis urgensi dan tantangan dalam penerapannya. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada politik hukum dari kebijakan yang mengatur terkait cuti

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
			perempuan sebab dianggap merugikan perusahaan. Dengan demikian, tidak menutup kemungkinan perusahaan membuat ketentuan tertentu dalam perekrutan pekerja perempuan.	melahirkan untuk ibu pekerja setelah RUU KIA disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dengan menggunakan perspektif <i>siyasah dusturiyah</i> untuk menilai ketepatan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.
5	Salwa Alya Fitri, Titin Suprihatin/ Jurnal Riset Hukum Keluarga Islam (JRHKI)/ 2023/ Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak dihubungkan Dengan Masalah Mursalah.	Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan fokus penelitian analisis kebijakan cuti melahirkan RUU KIA dihubungkan dengan masalah mursalah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan ulang cuti melahirkan menjadi 6 bulan dalam RUU KIA mengandung manfaat yang besar dan apabila dihubungkan dengan	Pada penelitian tersebut masih menggunakan RUU KIA yang dihubungkan dengan prinsip masalah mursalah. Sedangkan pada penelitian ini, penulis telah menggunakan

No	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun/Judul	Metode dan Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan unsur kebaruan
			masalah mursalah maka mengandung kemaslahatan yang sejalan dengan syariat islam meskipun tidak secara langsung disebutkan oleh syariat. Kemudian, apabila ditinjau dari tingkatan masalah, maka ketentuan ini masuk pada tahap masalah dharuriyah.	Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan sebagai dasar analisis penelitian serta menggunakan <i>siyasah dusturiyah</i> sebagai pisau untuk menganalisis terkait kesesuaiannya dengan syariat islam.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, banyak ditemui perbedaan dari masing-masing penelitian baik dari segi objek maupun fokus penelitian. Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari

Pertama Kehidupan berkaitan dengan pengaturan cuti melahirkan perspektif *siyasah dusturiyah*.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun secara sistematis dalam 4 (empat) bab. Sistematika penulisan digunakan mempermudah pembaca dalam memahami keseluruhan dari isi penelitian. Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab pertama berisi pendahuluan yang didalamnya terbagi menjadi beberapa sub bab. Pada sub bab latar belakang berisi awal topik permasalahan. Latar belakang kemudian memunculkan pertanyaan-pertanyaan terkait permasalahan yang kemudian dihipunkan dalam sub bab rumusan masalah yang hendak diteliti. Sub bab selanjutnya meliputi tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, penelitian terdahulu dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab kedua berisi kajian pustaka yang berisi konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini. Landasan

teori yang dipilih kemudian digunakan untuk menganalisis topik permasalahan yang termuat dalam penelitian.

Bab III : Hasil dan Pembahasan

Bab ketiga berisi hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini berisi uraian data-data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diedit, diklasifikasikan, diverifikasi dan dianalisis guna menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Penelitian ini memuat dua pembahasan yakni politik hukum pembentukan Undang-Undang nomor 4 tahun 2024 terhadap pengaturan cuti melahirkan dan bagaimana pembentukan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 terhadap pengaturan cuti melahirkan ditinjau dari perspektif *siyasah dusturiyah*.

Bab IV : Penutup

Bab keempat berisi kesimpulan yang merupakan jawaban singkat dari rumusan masalah dalam penelitian. Bab ini juga memuat saran sebagai rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku jabatan terkait kebijakan dalam pengaturan cuti melahirkan di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka memuat uraian secara sistematis tentang teori dasar yang relevan untuk penelitian.⁵³ Penelitian ini menggunakan teori politik hukum sebagai *grand theory*, *siyasah dusturiyah* sebagai *middle theory* dan cuti melahirkan sebagai *applied theory*. Pemilihan politik hukum sebagai *grand theory* adalah untuk mengidentifikasi latar belakang arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh pemerintah dalam hal pembentukan kebijakan mengenai cuti melahirkan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024. Teori tersebut berfungsi untuk menjawab rumusan masalah tentang Bagaimana politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.

Teori selanjutnya yakni *siyasah dusturiyah* yang menjadi *middle theory* atau sebagai teori pendukung serta digunakan sebagai perspektif. *Siyasah dusturiyah* membahas terkait persoalan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dalam konsep ketatanegaraan Islam. Pemilihan teori ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah terkait politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan perspektif

⁵³ Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)*, 294.

siyasah dusturiyah. Kemudian yang terakhir adalah *applied theory* yang dalam hal ini menggunakan konsep cuti melahirkan. Penggunaan konsep cuti melahirkan berisi uraian terkait pengaturan cuti melahirkan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024.

1. Politik Hukum

a. Pengertian Politik Hukum

Politik hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari bidang keilmuan Hukum Tata Negara.⁵⁴ Moh Mahfud MD menyatakan bahwa politik hukum merupakan *legal policy* atau garis (kebijakan) resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun penggantian hukum lama dalam rangka mencapai tujuan negara.⁵⁵ Politik hukum berkaitan dengan kebijakan yang diambil oleh negara melalui lembaga negara atau pejabat negara yang berwenang untuk menetapkan hukum yang perlu diganti, diubah, dipertahankan, diatur atau dikeluarkan agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan tertib guna mewujudkan tujuan negara. Politik hukum memiliki tujuan untuk mengetahui terkait proses yang tercakup dalam elemen wilayah kajian sehingga dapat menghasilkan suatu garis kebijakan yang sesuai dengan rasa

⁵⁴ Mustafa Lutfi, "Politik Hukum Penerapan Syarat Negarawan Dalam Proses Seleksi Calon Hakim Konstitusi" (Ringkasan Disertasi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2023), https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/47577/Mustafa%20Lutfi_Ringkasan%20Disertasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁵⁵ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 5.

keadilan dan kebutuhan dalam masyarakat.⁵⁶ Dengan demikian, mempelajari politik hukum bermanfaat untuk mengetahui arah serta latar belakang dari berbagai kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Politik hukum memuat dua hal penting yakni sebagai arahan pembuatan hukum (*legal policy*) bagi lembaga negara dalam proses pembuatan hukum serta sebagai alat untuk mengkaji atau menilai hukum yang dibuat terhadap kesesuaiannya dengan kerangka berpikir untuk mencapai tujuan negara.⁵⁷ Mahfud MD pada karyanya menyampaikan bahwa pembahasan terkait politik hukum guna mencapai tujuan negara yang termuat dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 hendaklah mencakup beberapa hal antara lain sebagai berikut⁵⁸ :

- 1) Merupakan tujuan negara atau masyarakat Indonesia yang dicita-citakan sebagai orientasi dari politik hukum.
- 2) Sistem hukum nasional yang dibutuhkan guna mencapai tujuan serta hal-hal yang mempengaruhinya.
- 3) Kerangka berpikir serta perencanaan dalam merumuskan kebijakan hukum.
- 4) Isu hukum nasional serta hal-hal yang mempengaruhinya.

⁵⁶ Deddy Ismatullah dan Enung Nurjanah, *Politik Hukum (Kajian Hukum Tata Negara)* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), 27.

⁵⁷ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 16.

⁵⁸ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, 16.

- 5) Pemagaran hukum melalui prolegnas, *legislative review*, *judicial review* dan lain sebagainya.

Kajian politik hukum sekurang-kurangnya memuat tiga hal yakni kebijakan negara berkaitan dengan hukum yang hendak diberlakukan atau dengan tujuan mencapai tujuan negara, latar belakang politik, ekonomi, sosial dan budaya lahirnya produk hukum serta penegakan hukum dilapangan.⁵⁹ Politik hukum menjadi alat dalam suatu sistem hukum guna mencapai tujuan negara. Pembahasan terkait tujuan negara Indonesia termuat dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yang dalam penyelenggaraannya harus didasarkan pada Pancasila serta berpijak pada empat cita-cita hukum yang meliputi:⁶⁰

- 1) Menjaga kesatuan bangsa dengan melindungi semua unsur bangsa.
- 2) Menciptakan keadilan sosial pada kemasyarakatan dan bidang ekonomi.
- 3) Mewujudkan negara hukum dan kedaulatan rakyat atau demokrasi.
- 4) Membangun toleransi yang berlandaskan kemanusiaan dan keberadaban dalam kehidupan beragama.

b. Politik Hukum Nasional

Abdul Hakim Garuda Nusantara menyampaikan bahwa politik hukum nasional merupakan kebijakan hukum (*legal policy*) yang akan dilakukan

⁵⁹ Moh Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 4.

⁶⁰ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, 18.

dan diterapkan secara nasional oleh pemerintahan dalam suatu negara tertentu.⁶¹ Dengan demikian, politik hukum dalam setiap negara tentu saja berbeda-beda. Hal tersebut disebabkan perbedaan berbagai faktor seperti latarbelakang kesejarahan, kondisi sosial masyarakat, ideologi negara dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut kemudian berpengaruh terhadap isi dan muatan dari kebijakan yang dihasilkan.

Dapat dipahami bahwa politik hukum nasional di negara Indonesia merupakan kebijakan dasar dalam penyelenggaraan negara terkait hukum baik yang akan, sedang atau telah diterapkan untuk mencapai cita dan tujuan negara Indonesia. Politik hukum nasional meliputi pelaksanaan secara konsisten terhadap ketentuan hukum yang telah ada, pembangunan hukum berupa pembaharuan terhadap ketentuan hukum yang telah ada dan yang dianggap telah usang serta pembentukan hukum baru untuk memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat, penegasan fungsi lembaga penegak atau pelaksana hukum dan pembinaan anggotanya serta meningkatkan kesadaran hukum masyarakat menurut persepsi pengambil kebijakan.⁶²

Prof. Mahfud MD menyebutkan bahwa politik hukum nasional harus berdasar pada kerangka berikut: ⁶³

⁶¹ Abdul Latif dan Hasbi Ali, *Politik Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 27.

⁶² Imam Syaukani dan A. Ahsin Thohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2023), 31.

⁶³ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, 30–32.

- 1) Politik hukum nasional wajib mengarah pada cita-cita bangsa berdasarkan Pancasila yakni menciptakan masyarakat yang adil dan makmur.
- 2) Dibentuk dengan tujuan guna mencapai tujuan negara sebagaimana dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945.
- 3) Berpedoman pada nilai Pancasila yang menjadi dasar negara.
- 4) Apabila dihubungkan dengan cita hukum negara Indonesia, maka politik hukum nasional haruslah melindungi semua elemen bangsa guna menjaga keutuhan bangsa yang mengandung teritori dan ideologi, menciptakan keadilan sosial dalam kemasyarakatan dan ekonomi, mewujudkan negara hukum serta kedaulatan rakyat atau demokrasi, dan yang terakhir membangun toleransi yang berlandaskan kemanusiaan dan keberadaban dalam kehidupan beragama.
- 5) Untuk mencapai cita dan tujuan dengan landasan tersebut, sistem hukum yang harus dibangun yakni sistem hukum Pancasila guna menggabungkan prinsip kepentingan, sosial dan keadilan dalam satu ikatan dan menempatkannya dalam satu keseimbangan.⁶⁴

c. Konfigurasi Politik dan Karakter Produk Hukum

Karakter suatu produk hukum dipengaruhi dan diwarnai oleh konfigurasi politik yang melatarbelakanginya. Suatu produk hukum

⁶⁴ Moh Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, 30–32.

merupakan hasil kristalisasi dari pemikiran politik yang saling bersinggungan. Hal tersebut berdasarkan fakta bahwa produk hukum merupakan hasil dari keputusan politik.⁶⁵ Alat ukur untuk menentukan konfigurasi politik dalam suatu produk hukum dapat dilihat dari tiga pilar demokrasi meliputi peranan partai politik dan dewan perwakilan rakyat, peranan lembaga eksekutif serta kebebasan pers.⁶⁶ Terkait produk hukum, alat ukur untuk menentukan karakter suatu produk hukum termasuk responsif atau otonom dapat dilihat dari tiga hal meliputi proses pembuatan hukum, fungsi hukum dan kewenangan untuk menafsirkan hukum.⁶⁷ Mahfud MD dalam karyanya menjelaskan secara konseptual terkait konfigurasi politik dan karakter produk hukum, antara lain sebagai berikut:⁶⁸

- 1) Konfigurasi politik demokratis, merupakan konfigurasi politik yang memberi ruang bagi rakyat untuk berperan aktif dalam menentukan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Dewan perwakilan rakyat dan partai politik dalam konfigurasi seperti ini berfungsi untuk menentukan pembuatan kebijakan yang menjadi kehendak rakyat dan dirumuskan secara demokratis. Selain itu, terdapat kebebasan bagi dunia pers dalam menyiarkan informasi tanpa khawatir terhadap ancaman.

⁶⁵ Latif dan Ali, *Politik Hukum*, 33.

⁶⁶ Abdul Latif dan Hasbi Ali, *Politik Hukum*, 31.

⁶⁷ Maulida Hepi Antasani, "Politik Hukum Rancangan Undang-Undang Perampasan Aset Perspektif Siyasah Dusturiyah" (Undergraduate Thesis, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024), 35.

⁶⁸ Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, 67.

- 2) Konfigurasi politik otoriter, merupakan konfigurasi politik dimana pemerintah memegang peran dominan dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan. Konfigurasi tipe ini tidak memberi masyarakat cukup ruang untuk mengeluarkan aspirasinya. Selain itu, badan perwakilan rakyat dan partai politik tidak berfungsi sebagaimana mestinya serta tidak adanya kebebasan bagi pers yang senantiasa berada dibawah kontrol pemerintah.
- 3) Produk hukum responsif/otonom, produk hukum dengan jenis ini mencerminkan adanya pemenuhan terhadap kehendak rakyat sehingga mencerminkan adanya rasa keadilan dalam kehidupan bernegara. Dengan demikian, masyarakat turut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- 4) Produk hukum konservatif/ortodoks, karakter produk hukum ini mencerminkan visi politik pemerintah yang mendominasi. Masyarakat cenderung tidak berpartisipasi secara aktif dalam perumusan kebijakan. Selain itu, walaupun terdapat partisipasi masyarakat hal tersebut hanya sebatas formalitas dalam perumusan kebijakan.

2. *Siyasah dusturiyah*

a. Pengertian Siyasah dusturiyah

Fikih secara etimologi dapat dimaknai sebagai tahu, paham dan mengerti. Secara terminologi, fikih merupakan upaya yang dilakukan

dengan bersungguh-sungguh oleh mujtahid untuk menggali hukum-hukum syariat untuk dapat diamalkan oleh umat islam.⁶⁹ Selanjutnya, siyasah secara etimologi bermakna memerintah, mengurus dan mengatur. Sedangkan, secara terminologi dapat diartikan sebagai kebijakan terkait pengaturan yang menciptakan kemaslahatan dengan tetap berpegang teguh ketentuan syariat.⁷⁰ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa fikih siyasah merupakan aspek yang mengkaji terkait pengaturan dan pengurusan hidup manusia dalam bernegara yang bertujuan mewujudkan suatu kemaslahatan bagi umat.

Tujuan dari fikih siyasah adalah menciptakan kemaslahatan dan menolak kemudharatan. Abdul Wahab Khallaf menyatakan bahwa fikih siyasah merupakan pengaturan terkait urusan umum dalam pemerintahan yang bernuansa islam dengan mewujudkan nilai kemaslahatan dan menolak kemudharatan serta tidak menyimpang dari nilai-nilai dan ketentuan syariat yang umum.⁷¹ Urusan umum dalam definisi tersebut bermakna segala urusan yang perlu diatur oleh negara baik berkaitan dengan keuangan, hukum, peradilan, lembaga yang menjalankan kebijakan, dan peraturan perundang-undangan baik yang mengatur dalam

⁶⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 3.

⁷⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam* 4.

⁷¹ Zainudin Adnan, *Politik Hukum Islam (Terjemah Siyasah Al-Syar'iyah Abdul Wahab Khallaf)* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2005), 12.

negeri hingga terkait hubungan dengan luar negeri. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pokok bahasan fikih siyasah antara lain sebagai berikut :⁷²

1. Mengkaji terkait pengaturan dan pengurusan hidup masyarakat.
2. Pengaturan dan pengurusan dilaksanakan oleh pemegang kekuasaan.
3. Tujuan utamanya adalah menciptakan kemaslahatan serta menolak kemudharatan.
4. Pengaturan yang dibentuk tidak boleh bertentangan dengan nilai dan prinsip-prinsip syariat.

Fikih siyasah terbagi menjadi beberapa pembedangan meliputi *siyasah dusturiyah*, *siyasah dauliyah*, *siyasah maliyah* dan *siyasah harbiyah*.⁷³ Terkait perundang-undangan, *siyasah dusturiyah* merupakan bagian dari fikih siyasah yang secara khusus mengkaji hal-hal yang berhubungan dengan perundang-undangan. Pembahasan didalamnya meliputi konsep konstitusi, legislasi, lembaga demokrasi dan syura.⁷⁴ Selain itu, *siyasah dusturiyah* juga mengkaji terkait konsep negara hukum

⁷² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 6.

⁷³ Ulama' memiliki perbedaan dalam membidangkan fikih siyasah. Namun, secara garis besar fikih siyasah dapat diklasifikasikan kedalam empat bidang saja. Dikutip dari Suyuthi Pulungan, *Fikih Siyasah (Ajaran, Sejarah dan Pemikiran)*, 43.

⁷⁴ Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah (Refleksi atas Teori dan Praktek Hukum Tata Negara Di Indonesia)*, 14.

dalam siyasah serta hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara, serta hak-hak masyarakat yang wajib untuk dilindungi.⁷⁵

b. Pembagian Kekuasaan *Siyasah dusturiyah*

Muhammad Iqbal dalam karyanya membidangkan *siyasah dusturiyah* menjadi tiga pokok kekuasaan antara lain:⁷⁶

1. Kekuasaan legislatif (*sulthah tasyri'iyah*)

Sulthah tasyri'iyah pada dasarnya merupakan kekuasaan legislatif yang menjadi wewenang pemerintah. Secara definisi *sulthah tasyri'iyah* merupakan lembaga yang memiliki kewenangan membuat undang-undang untuk digunakan dan ditegakkan oleh rakyat berdasarkan ketentuan Allah.⁷⁷ Peraturan perundang-undang yang dibentuk harus berdasarkan ketentuan Allah dan mengandung kemaslahatan bagi umat didalamnya. Selain memiliki kewenangan dalam proses pembentukan dan penetapan undang-undang, lembaga *sulthah tasyri'iyah* juga memiliki wewenang lain meliputi pengawasan terhadap keuangan negara, pertanggungjawaban keuangan negara hingga mengontrol lembaga eksekutif serta memeriksa birokrasi.⁷⁸

⁷⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 177.

⁷⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 15.

⁷⁷ Prayudi Rahmatullah, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Hukum Tata Negara Dalam Perspektif Islam*, 34.

⁷⁸ Prayudi Rahmatullah, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Hukum Tata Negara Dalam Perspektif Islam* 40.

2. Kekuasaan eksekutif (*sulthah tanfidziyah*)

Sulthah tanfidziyah secara sederhana dapat diartikan sebagai kekuasaan eksekutif. *Sulthah tanfidziyah* membahas terkait tata kerja pemerintahan yang dilakukan oleh lembaga eksekutif.⁷⁹ Kekuasaan ini dimiliki oleh pemerintah yang berfungsi untuk melaksanakan melaksanakan dan menjalankan pemerintahan.⁸⁰ Lembaga eksekutif dalam pandangan ketatanegaraan islam dikepalai oleh amir atau khalifah.⁸¹ Selain itu, didalamnya juga membahas terkait sistem pemerintahan dan kabinet serta *waliyul ahdi*.

3. Kekuasaan yudikatif atau peradilan (*sulthah qadaiyah*)

Pemahaman secara ringkas terkait *sulthah qadaiyah* ialah lembaga negara yang memiliki kekuasaan terkait peradilan. Secara definisi, *sulthah qadaiyah* merupakan lembaga khusus yang dibentuk oleh negara yang bertugas mengawasi jalannya pemerintahan yang berpangku kepada prinsip keadilan.⁸² Selain mengawasi jalannya pemerintahan, lembaga ini juga berwenang untuk menjatuhkan sanksi

⁷⁹ Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah (Refleksi atas Teori dan Praktek Hukum Tata Negara Di Indonesia)*, 48.

⁸⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 190.

⁸¹ Eza Tri Yandy dan dkk, "The Principle of Checks and Balances in Islamic StateAdministration Studies," *Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari'ah dan Ahwal Al-Syakhsiyyah* Vol. 7, No. 1 (2024): 175.

⁸² Prayudi Rahmatullah, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Hukum Tata Negara Dalam Perspektif Islam*, 172.

atau hukuman bagi setiap pelanggar hukum yang berlaku, memutus sengketa dan memastikan keadilan berdiri dengan tegak.

c. *Asas-Asas Siyasah Dusturiyah*

Terdapat asas-asas yang harus dipegang teguh oleh pemerintah dan pejabat negara dalam membuat kebijakan, antara lain yaitu:⁸³

1. Asas legalitas

Asas yang menjelaskan keharusan adanya dasar hukum pada setiap tindakan administrasi negara. Pemberlakuan suatu hukum sangat bergantung kepada nash-nash atau pasal-pasal yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Syariat dalam hal ini kemudian menjadi dasar dalam kehidupan bernegara.⁸⁴

2. Asas-asas umum pemerintahan yang baik

Ketaatan dalam bingkai *siyasah dusturiyah* tidak semata-mata menetapkan bahwa ketaatan sebatas taat kepada Allah dan segala ketetapanannya dalam nash. Ketaatan kepada Allah merupakan pokok utama dari ketaatan yang masih harus diikuti dengan ketaatan lainnya meliputi ketaatan kepada rasul-Nya dan ketaatan kepada pemegang kekuasaan. Hal tersebut sebagaimana termuat dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 antara lain:

⁸³ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)*, 29.

⁸⁴ Jubair Situmorang, 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

“wahai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu”

3. Prinsip tauhidullah

Asas keimanan islam dalam ketatanegaraan terdiri dari beberapa hal meliputi Allah sebagai pencipta manusia dan alam, Allah sebagai satu-satunya tuhan yang berhak dan memiliki kebebasan untuk mengurus dan memperlakukan ciptaan-Nya, Allah menjadikan manusia sebagai khalifah untuk mengelola dan memakmurkan alam, serta Allah memuliakan manusia sebagai mahluk-Nya.⁸⁵

4. Asas persamaan (*mabda al-musawah*)

Asas persamaan dalam ketatanegaraan islam merupakan persamaan konstitusional.⁸⁶ Asas ini menekankan bahwa semua orang dijamin untuk setara oleh undang-undang dan tidak dibedakan baik sebab kekayaan, fisik ataupun sebab lain. Persamaan dalam hal ini meliputi semua hal antara lain persamaan dihadapan hukum, persamaan dihadapan pengadilan, persamaan kepemilikan hak politik, persamaan hak atas kekayaan negara dan persamaan untuk menunaikan kewajiban negara.

⁸⁵ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah dusturiyah)*, 31-32.

⁸⁶ Jubair Situmorang, 36.

5. Prinsip Musyawarah

Prinsip musyawarah dalam ketatanegaraan islam memegang peran yang sangat penting. Adanya prinsip ini menjadi alat untuk menunjukkan sikap saling menghargai dan mendengar pendapat. Melalui musyawarah, berbagai kepentingan dapat diakomodir menjadi satu tujuan yang diperoleh dari kesepakatan bersama.

6. Prinsip Tertib Administrasi Ekonomi

Asas ini menunjukkan bahwa segala kebijakan politik ekonomi yang dikeluarkan oleh pemerintah harus bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Dengan demikian, kekayaan yang dimiliki oleh negara dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat.

7. Keseimbangan Sosial (*at-tawazun al-ijtima'i*)

Maksud dari asas ini adalah mewujudkan adanya keseimbangan dalam kehidupan masyarakat yang berarti kekayaan haruslah berputar diantara individu sehingga setiap orang mampu menjalani kehidupannya dengan layak.⁸⁷ Melalui asas ini, kekayaan tidak boleh hanya berada pada kelompok-kelompok tertentu saja, melainkan harus terdapat perputaran guna meminimalisir adanya ketimpangan sosial.

8. Asas tanggung jawab negara (*al-mas'uliyah ad-daulah*)

⁸⁷ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah dusturiyah)* 54.

Asas tanggung jawab negara menunjukkan bahwa negara berkewajiban untuk menjamin kebutuhan masyarakatnya. Asas ini bertumpu pada tiga prinsip penting meliputi prinsip maslahat, keadilan dan kesejahteraan.

3. Konsep Cuti Melahirkan

Hak⁸⁸ adalah sesuatu yang mutlak dan melekat pada manusia yang dimiliki sejak berada dalam kandungan.⁸⁹ Sedangkan cuti merupakan suatu keadaan seseorang diperbolehkan untuk tidak bekerja yang dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Cuti melahirkan dapat dipahami sebagai hak untuk beristirahat yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja perempuan sebelum dan setelah bersalin atau melahirkan. Cuti melahirkan menjadi salah satu dari hak yang diperoleh pekerja kerja perempuan sebagai bentuk perlindungan terhadap kesehatan dan kesejahteraan perempuan.

Pengaturan terkait cuti melahirkan untuk pekerja perempuan di Indonesia sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada undang-undang tersebut memberikan hak bagi pekerja atau buruh perempuan untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah)

⁸⁸ Menurut kamus besar bahasa Indonesia, hak berarti kekuasaan untuk berbuat sesuatu, kewenangan dan kepunyaan. Lihat “[Hasil Pencarian - KBBI VI Daring](https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hak),” diakses 16 Oktober 2024, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hak>.

⁸⁹ Oliviani Yanto, “Janin Sebagai Subjek Hukum: Perspektif Hukum Perdata,” *Alethea: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 8, No. 1 (2024): 5.

bulan setelah melahirkan. Ketentuan masa cuti sebagaimana Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "*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*".⁹⁰ Dengan demikian, apabila dijumlahkan secara keseluruhan maka pekerja perempuan yang hendak melahirkan berhak memperoleh istirahat dengan waktu tiga bulan terhitung sejak sebelum melahirkan.

Apabila pekerja perempuan kemudian mengalami keguguran kandungan maka baginya hak untuk beristirahat selama satu setengah bulan. Masa cuti tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 82 ayat (2) yang mengatakan bahwa "*Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan*".⁹¹ Kemudian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja perempuan saat menjalankan masa istirahat atau cuti, maka pengusaha berkewajiban untuk mempekerjakan kembali dan pemutusan tersebut berstatus batal demi hukum.⁹²

⁹⁰ Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Tahun 2003.

⁹¹ Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Tahun 2003.

⁹² Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Tahun 2003.

Selanjutnya, ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang kemudian mengubah beberapa pengaturan yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam hal pengaturan cuti melahirkan yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Masa cuti melahirkan masih tetap mengacu sebagaimana termuat dalam undang-undang Ketenagakerjaan, tanpa adanya ketentuan perpanjangan masa cuti baru.

Sementara itu, Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan kemudian merubah pengaturan terkait cuti melahirkan. Pada undang-undang tersebut, masa cuti dapat diperpanjang hingga enam bulan. Ketentuan tersebut termuat dalam pasal 4 ayat (3) huruf a yang menyatakan “*cuti melahirkan dengan ketentuan: 1. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan 2. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter*”.⁹³ Dengan demikian, apabila dijumlahkan secara keseluruhan maka masa cuti dapat mencapai enam bulan dengan syarat yang telah ditentukan.

⁹³ Pasal 4 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.

Apabila mengalami keguguran, masa cuti berlaku sebagaimana dalam regulasi sebelumnya yakni 1,5 bulan. Pengaturan tersebut diatur dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b antara lain “*waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran*”.⁹⁴ Dapat dipahami bahwa masa cuti jika mengalami keguguran juga dapat diperpanjang lebih dari 1,5 bulan apabila memenuhi syarat sebagaimana termuat dalam undang-undang. Sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan, undang-undang ini juga melindungi pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan dari kemungkinan pemutusan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja.⁹⁵

Sejatinya telah terdapat beberapa peraturan perundang-undangan lain yang melindungi hak ibu sebagai seorang perempuan untuk menjalankan cuti melahirkan. Peraturan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*convention on the elimination of all forms of discrimination Against Women*). Konvensi yang telah diratifikasi oleh Indonesia ini melindungi

⁹⁴ Pasal 4 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.

⁹⁵ Pasal 5 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024: “*Setiap ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.*”

perempuan dari berbagai bentuk diskriminasi, termasuk diskriminasi dalam dunia kerja. Terdapat beberapa pasal yang menjamin perlindungan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Pasal 11 memuat beberapa ketentuan yang mewajibkan negara-negara pihak untuk melakukan upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja. Hak cuti melahirkan sebagai bagian dari hak reproduksi diatur dalam pasal 11 ayat 1 huruf f yang menyatakan bahwa “*Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi*”. Konvensi ini juga melarang adanya pemutusan hubungan kerja sebab melaksanakan cuti hamil.⁹⁶ Meskipun tidak menyebut durasi masa cuti yang ideal, konvensi ini menekankan adanya perlindungan bagi perempuan termasuk perlindungan dalam menjalankan cuti melahirkan di tempat kerja.

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Undang-undang tersebut menjadi landasan hukum yang kuat dalam melindungi hak-hak perempuan, termasuk ibu sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia.⁹⁷ Berkaitan dengan hak reproduksi,

⁹⁶ Pasal 11 ayat 2 huruf a, “*Dalam rangka mencegah diskriminasi terhadap perempuan berdasarkan perkawinan atau kehamilan, dan memastikan agar hak ini bekerja dengan baik, negara-negara pihak harus melakukan upaya-upaya yang tepat: a. untuk melarang pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil, dan diskriminasi dalam pemecatan berdasarkan status perkawinan, dan larangan ini ditunjang dengan sanksi-sanksi*”. Lembaran negara nomor 29, Tambahan lembaran negara nomor. 3277, Tahun 1984.

⁹⁷ Pasal 45 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886, Tahun 1999.

hal tersebut termuat dalam pasal 49 ayat (2) yang menyatakan bahwa *“wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”*. Perlindungan terhadap fungsi reproduksi mencakup berbagai aspek pelayanan kesehatan yang dirancang untuk menjamin dan melindungi hak reproduksi perempuan. Hal ini meliputi akses terhadap perawatan kesehatan yang berhubungan dengan menstruasi, kehamilan, persalinan serta memberi kesempatan bagi perempuan untuk menyusui anak dengan aman.

3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Perundang-Undangan ini melindungi hak cuti melahirkan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita untuk menjalankan cuti saat melahirkan. Merujuk pada peraturan tersebut, cuti melahirkan bagi PNS adalah 3 (tiga) bulan.⁹⁸ Lebih lanjut, ketentuan ini berlaku pada kelahiran anak pertama hingga anak ketiga. Pengaturan serupa terkait lama masa cuti dan berlakunya masa cuti juga berlaku bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁹⁹

⁹⁸ Pasal 325 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037, Tahun 2017.

⁹⁹ Pasal 18 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Tahun 2022.

4. Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Cuti Pegawai Kementerian Pertahanan. Peraturan ini melindungi hak perempuan yang berstatus sebagai Tentara Nasional Indonesia (TNI) untuk menjalankan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dan dapat diatur dan disesuaikan dengan kebutuhan.¹⁰⁰
5. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Merujuk pada peraturan tersebut, hak untuk menjalankan cuti melahirkan bagi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah 3 (tiga) bulan yang berlaku untuk kelahiran anak pertama dan kedua.¹⁰¹
6. Konvensi ILO Nomor 183 tentang Konvensi Perlindungan Maternitas (revisi). Berkaitan dengan perlindungan terhadap cuti melahirkan di dunia internasional termuat dalam Konvensi ILO Nomor. 183 tentang perlindungan maternitas yang memberikan masa hak cuti melahirkan secara spesifik yakni selama 14 minggu.¹⁰² Namun, diketahui bahwa Konvensi ILO tersebut belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia hingga saat ini. Meskipun demikian, perlindungan bagi pekerja

¹⁰⁰ Pasal 30 ayat (1) Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Cuti Pegawai Kementerian Pertahanan, Tahun 2021.

¹⁰¹ Pasal 13 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tahun 2015.

¹⁰² Pasal 4 Ayat 1 konvensi ILO Nomor. 183 tentang Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi), Swiss 2002.

perempuan yang menjalankan cuti melahirkan masih tetap dilindungi oleh negara Indonesia dalam peraturan yang berlaku hingga saat ini.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Pengaturan Cuti Melahirkan Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan

1. Analisis Landasan Filosofis, Sosiologis, Yuridis Pengaturan Cuti Melahirkan

Hakikat dari pemberian waktu istirahat dan masa cuti kepada pekerja atau buruh ialah bertujuan untuk memulihkan serta mengembalikan kondisi fisik dan mental para pekerja.¹⁰³ Sebagaimana manusia pada umumnya, diluar dunia kerja pekerja memiliki peran, fungsi dan kewajiban dalam berkehidupan sosial baik pada tingkatan keluarga, masyarakat maupun bernegara. Melalui adanya masa cuti, pekerja dapat berkesempatan untuk melakukan peran, fungsi dan kewajiban sosial masing-masing.

Masa cuti digunakan oleh pekerja untuk memperbaiki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, masa cuti bermanfaat untuk mencegah munculnya rasa kelelahan kerja yang berkepanjangan bagi pekerja. Pengaturan masa cuti yang baik menjadi salah satu dari bentuk perwujudan perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan pekerja perempuan. Cuti melahirkan merupakan cuti yang berkaitan dengan

¹⁰³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 164.

perlindungan fungsi reproduksi bagi pekerja perempuan. Cuti tersebut diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan sebelum dan setelah melahirkan.

Secara filosofis, pengaturan cuti melahirkan yang dapat diperpanjang hingga 6 bulan bertujuan untuk mensejahterakan dan meningkatkan kualitas hidup pekerja perempuan. Kebijakan ini mengakomodasi perlindungan terhadap hak reproduksi perempuan yang juga berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia. Kebijakan ini mencerminkan kesungguhan negara dalam mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Hal tersebut selaras dan menjadi salah satu bentuk realisasi dari alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa salah satu tujuan negara yakni memajukan kesejahteraan umum. Dengan demikian, kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia kemudian menjadi tanggung jawab negara.¹⁰⁴ Konsepsi kesejahteraan umum dalam hal ini tidak terbatas pada aspek ekonomi saja, melainkan mencakup kesejahteraan sosial yang menghendaki adanya perlindungan terhadap kelompok masyarakat rentan, termasuk pekerja perempuan yang menjalani proses kehamilan dan persalinan.

Pengaturan cuti melahirkan hingga 6 bulan mencerminkan langkah pemerintah untuk mendukung kesejahteraan ibu dan anak. Kebijakan ini

¹⁰⁴ Marsudi Dedi Putra, "Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila," *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah* Vol. 23, No 2 (2021): 145.

sejalan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa *"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja"*. Pasal ini tidak secara langsung menyebut tentang cuti melahirkan. Namun, terdapat indikator yang dapat dihubungkan dengan hak cuti melahirkan. Hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dalam pasal ini pada dasarnya mencakup aspek kesejahteraan pekerja termasuk perlindungan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Penambahan cuti melahirkan yang lebih panjang, memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk memulihkan fisik dan mental pasca bersalin serta merawat bayi yang dilahirkan dengan lebih optimal.

Landasan sosiologis urgensi pengaturan masa cuti melahirkan hingga 6 bulan yakni menekankan adanya nilai keseimbangan antara tanggung jawab kerja dengan tanggung jawab keluarga. Hak untuk menjalankan cuti melahirkan berkaitan dengan hak reproduksi wanita yang meliputi kebebasan untuk menjalani kehamilan, melahirkan serta mengasuh anak tanpa adanya tekanan atau dari pihak manapun. Meskipun demikian, tidak mudah bagi pekerja perempuan untuk menentukan waktu pengambilan cuti melahirkan. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor seperti kelahiran bayi dalam kondisi prematur dan sebagainya. Pada masa pemberian ASI, WHO menganjurkan bahwa ASI hendaknya diberikan hingga berusia enam

bulan.¹⁰⁵ Namun, sebagaimana pernyataan dr. Naomi Esthernita yang merupakan ketua Ikatan Dokter Anak Indonesia (IDAI) fakta dilapangan menunjukkan bahwa kurang lebih 45% perempuan berhenti menyusui disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yakni tuntutan untuk kembali bekerja.¹⁰⁶

Berdasarkan risalah rapat dengar pendapat umum Panja RUU KIA dengan lembaga pemerintah, organisasi dan kemasyarakatan, diketahui bahwa sebelum Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 disahkan, telah terdapat 33 perusahaan yang menerapkan cuti melahirkan selama 14 minggu dan memasukkan ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja bersama.¹⁰⁷ Hal tersebut mencerminkan adanya perhatian dari beberapa pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja perempuan, khususnya dalam memberikan perlindungan maternitas yang lebih baik dibanding dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan nasional. Langkah yang dilakukan oleh beberapa perusahaan tersebut juga menunjukkan bahwa dunia kerja mulai mengarah kepada standar yang lebih progresif dalam pemenuhan hak dan

¹⁰⁵ WHO Indonesia, “Ibu Membutuhkan Lebih Banyak Dukungan Menyusui Selama Masa Kritis Bayi Baru Lahir,” diakses 1 Februari 2025, <https://www.who.int/indonesia/id/news/detail/01-08-2024-mothers-need-more-breastfeeding-support-during-critical-newborn-period>.

¹⁰⁶ Fitratun Komariah, “Bekerja Salah Satu Faktor Penyebab Ibu Berhenti Menyusui,” rri.co.id - Portal berita terpercaya, diakses 1 Februari 2025, <https://www.rri.co.id/index.php/bali/kesehatan/311617/bekerja-salah-satu-faktor-penyebab-ibu-berhenti-menyusui>.

¹⁰⁷ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), “Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”, 2023, 3.

peningkatan kualitas kesejahteraan pekerja perempuan. Penambahan masa cuti paling lama hingga 6 bulan dapat memberikan kesempatan bagi ibu untuk memulihkan kembali kesehatannya serta memberikan ASI eksklusif 6 bulan dan perhatian secara penuh kepada anak. Selain itu, kondisi sehat baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kebahagiaan dan kesejahteraan pekerja tentu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penambahan masa cuti ini menimbulkan dampak positif baik bagi keluarga secara keseluruhan sekaligus dapat meningkatkan kualitas kerja pekerja perempuan.

Landasan yuridis pengaturan cuti melahirkan hingga 6 bulan didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja perempuan yang menyesuaikan dengan kebutuhan perkembangan hukum dan tuntutan masyarakat. Pengaturan cuti melahirkan sebelumnya telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur bahwa masa cuti melahirkan bagi ibu adalah 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.¹⁰⁸ Ketentuan masa cuti tersebut masih dinilai kurang dan berat sebelah. Hal tersebut dikarenakan masa cuti setelah melahirkan selama 1,5 bulan hanya berfokus pada

¹⁰⁸ Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Tahun 2003.

pemulihan kesehatan fisik ibu pasca melahirkan. Dengan demikian, melalui penambahan masa cuti hingga 6 bulan terdapat perluasan perlindungan aspek seperti halnya perhatian terhadap pemenuhan hak anak untuk mendapat ASI eksklusif dan kesejahteraan psikologis ibu pasca bersalin. Kebijakan ini juga bermanfaat untuk mengurangi resiko kelelahan berlebih dan gangguan mental pasca bersalin bagi pekerja perempuan.

2. Pembahasan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 terhadap pengaturan cuti melahirkan

Pengaturan masa cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 termuat pada pasal 4. Ketentuan dalam pasal ini memberikan hak bagi pekerja perempuan untuk melaksanakan cuti melahirkan hingga 6 bulan dengan syarat adanya kondisi tertentu. Namun, diketahui bahwa pasal 4 tidak hanya mengatur terkait hak cuti melahirkan bagi ibu yang bekerja saja. Dengan demikian, beberapa ketentuan penting dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 yang membahas terkait cuti melahirkan antara lain meliputi:

1) Hak cuti melahirkan (ayat 3 huruf a dan b)

“Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), setiap ibu yang bekerja berhak mendapatkan:

- a. cuti melahirkan dengan ketentuan: 1. Paling singkat 3 (3) bulan pertama; dan 2. Paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;*

- b. *waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran*".¹⁰⁹

Ayat diatas menjadi inti dari permasalahan yang dikaji pada tulisan ini. Menelisik pada naskah akademik, pengaturan hak cuti melahirkan tersebut muncul atas beberapa pertimbangan mendasar. *Pertama*, Fakta sosial menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan yang tidak memberi ASI eksklusif enam bulan kepada anak yang dilahirkan dengan alasan harus kembali bekerja.¹¹⁰ Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan ketenagakerjaan dengan kebutuhan pekerja perempuan untuk menjalankan perannya sebagai ibu. Pemberian ASI eksklusif yang terhambat akibat tuntutan pekerjaan mencerminkan belum optimalnya perlindungan hak reproduksi perempuan di dunia kerja. Permasalahan ini menjadi permasalahan krusial sebab ASI eksklusif merupakan hak dasar anak yang dijamin oleh undang-undang.¹¹¹ Namun, pada praktinya hak tersebut sulit terpenuhi karena keterbatasan waktu cuti yang dimiliki

¹⁰⁹ Pasal 4 ayat 3 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.

¹¹⁰ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), "Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak", 46, 2022

¹¹¹ Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Lembaran Negara Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6887, Tahun 2023.

oleh pekerja perempuan yang mana cuti melahirkan hanya diberikan selama tiga bulan.

Kedua, kesejahteraan pekerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Asumsi publik yang menganggap bahwa pemberian hak cuti mengganggu produktivitas perusahaan adalah kurang tepat. Sebaliknya, apabila pekerja perempuan mendapatkan kesempatan untuk melakukan pemulihan dengan optimal, maka saat kembali bekerja menjadikan adanya peningkatan produktivitas kerja. Hal tersebut dikarenakan rasa kesejahteraan berupa hak mereka untuk menjalankan cuti melahirkan dilindungi dan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian, dapat meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan berkelanjutan. Oleh dikarenakan beberapa pertimbangan diatas, dalam penyusunan undang-undang ini masa cuti melahirkan yang sebelumnya hanya selama 3 bulan dinilai kurang sehingga memerlukan perpanjangan paling sedikit selama 6 bulan.

Menelusuri risalah rapat penyusunan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, cuti melahirkan bagi ibu menjadi pembahasan yang menarik. Mulanya dalam Rancangan Undang-Undang KIA, masa cuti melahirkan adalah 6 bulan secara penuh. Namun, ketentuan tersebut diubah menjadi 3 bulan wajib dan 3 bulan selanjutnya adalah kondisional. My Esti Wijayati (F-PDI Perjuangan) menyatakan bahwa perlu adanya penjelasan lebih

lanjut terkait perubahan tersebut. Selain itu, DRA. HJ Anisah Syukur (F-KB) menyampaikan pandangannya terkait cuti hamil dan melahirkan agar tetap sebagaimana sebelumnya yakni 6 bulan.¹¹² Senada dengan pernyataan tersebut, IRA (Industri All) menyatakan bahwa “Ketika dalam FGD tersebut kami mengundang ILO dan DJSN sebenarnya secara prinsip Bu, usulan dari kami ya posisinya ketika menginginkan pemenuhan kebutuhan ASI untuk anak pekerja dibutuhkan cuti melahirkan lebih dari 3 bulan, kami mengusulkan agar 3 bulan berikutnya atau kelebihan dari 3 bulan diterima”¹¹³

Berbeda pandangan, Rena mewakili Kalyanamitra menyampaikan bahwa pengaturan dalam RUU KIA tidaklah menjadi prioritas yang perlu dibahas. Hal tersebut dikarenakan ketentuan pada undang-undang ini pada akhirnya kembali kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga perlu adanya sinkronisasi didalamnya.¹¹⁴ Sejalan dengan Kalyanamitra, Andy (Komnas Perempuan) juga menyampaikan pendapat yang serupa “Bahwa sebetulnya praktik selama ini masih sangat sulit untuk bahkan normatif

¹¹² Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), Risalah Rapat Panitia Kerja RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Komisi VIII DPR RI Dengan Tim Panitia Kerja Pemerintah, 16 Januari 2023, 22.

¹¹³ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), *“Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”*, 2023, 4.

¹¹⁴ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), *“Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”*, 2023, 14.

yang 3 bulan saja data di Komnas Perempuan juga menunjukkan hal yang sama, ini tentunya menjadi batu ganjalan yang besar apalagi ketika dia mau *extend* untuk 3 bulan berikutnya sesuai dengan kebutuhan tersebut”.¹¹⁵ Namun, berdasarkan hasil penelusuran lebih dalam, Direktur Jenderal Binapenta Kementerian Tenaga Kerja RI menyampaikan beberapa alasan mengapa cuti wajib tetap 3 bulan, dan 3 bulan selanjutnya bersifat kondisional sebagaimana yang berlaku saat ini. Pandangan tersebut antara lain adalah untuk menjaga iklim usaha dan daya saing usaha yang sehat, adanya kesenjangan partisipasi Angkatan kerja perempuan dengan laki-laki, menjaga stabilitas ekonomi keluarga dan peningkatan kesejahteraan keluarga serta mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja.¹¹⁶ Perluasan aspek persyaratan ini memberi kesempatan dan fleksibilitas bagi pekerja perempuan yang membutuhkan waktu istirahat pasca melahirkan.

Berbeda dengan ketentuan cuti melahirkan yang dapat diperpanjang apabila terdapat kondisi tertentu, ketentuan waktu istirahat apabila pekerja perempuan mengalami keguguran tetap sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni 1,5 bulan dan hanya mengalami

¹¹⁵ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), “Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”, 2023, 18.

¹¹⁶ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), Risalah Rapat Panitia Kerja RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Komisi VIII DPR RI Dengan Tim Panitia Kerja Pemerintah, 16 Januari 2023, 30.

sedikit perluasan. Perubahan terhadap ketentuan ini hanya terdapat pada syarat yang ditentukan. Mulanya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan masa 1,5 bulan masih dapat ditambah atau dikurangi sesuai dengan surat keterangan bidan atau dokter kandungan. Kemudian, pada Undang-Undang ini ketentuan tersebut diperluas menjadi sesuai dengan surat keterangan bidan, dokter atau dokter kebidanan dan kandungan. Menelusuri risalah rapat, hal tersebut selaras dengan masukan dari Kementerian Kesehatan yang menyatakan bahwa ”Kemudian untuk waktu istirahat satu setengah bulan yang awalnya dengan surat keterangan dokter kebidanan dan dan kandungan, kita tambahkan keterangan dokter karena tidak semua daerah memiliki dokter kebidanan dan kandungan”.¹¹⁷ Perluasan aspek tersebut memberikan kesempatan yang luas serta meningkatkan fleksibilitas bagi pekerja perempuan yang membutuhkan waktu istirahat pasca keguguran tanpa terhambat oleh keterbatasan tenaga medis di daerah tertentu.

Kementerian Tenaga kerja memberikan alasan yang rinci terkait ketentuan cuti melahirkan dalam rapat pembahasan RUU KIA. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelusuran dan pengelompokan berbagi uraian yang dikumpulkan penulis dalam naskah akademik dan beberapa

¹¹⁷ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), Risalah Rapat Panitia Kerja RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Komisi VIII DPR RI Dengan Tim Panitia Kerja Pemerintah, 16 Januari 2023, 15.

data petikan risalah rapat, penulis menyimpulkan bahwa terdapat dua hal penting yang mendasari pengaturan masa cuti hingga 6 bulan dengan rincian 3 bulan wajib dan 3 bulan kondisional. Pertama, penambahan masa cuti bertujuan untuk mendukung pemberian ASI eksklusif bagi anak dan memberi hak atau kesempatan bagi ibu untuk memulihkan kesehatannya dengan optimal pasca melahirkan. Kedua, ketentuan 3 bulan wajib dan 3 bulan kondisional bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan stabilitas dunia usaha agar tidak menimbulkan kekhawatiran resiko terjadinya peningkatan pemutusan hubungan kerja dan diskriminasi bagi pekerja perempuan. Dengan demikian, kebijakan ini sudah mencerminkan adanya upaya mencari titik tengah dari berbagai kepentingan yang saling bersinggungan.

2) Kewajiban memberi cuti melahirkan (ayat 4)

“Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a wajib diberikan oleh pemberi kerja”

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya melindungi pekerja perempuan yang menjalankan cuti melahirkan. Namun, undang-undang tersebut tidak menyebutkan secara eksplisit terkait kewajiban pemberi kerja memberikan cuti melahirkan. Penggunaan kata “wajib” dalam pengaturan ini kemudian menjadi penegasan sekaligus bentuk - perlindungan bagi pekerja perempuan untuk menjalankan cuti melahirkan.

Berdasarkan penelusuran yang diperoleh dari risalah rapat, Sri Rahmawati (F-SBPI) menyampaikan fakta sosial terkait pelaksanaan cuti melahirkan yang pada kenyataannya banyak siasat yang digunakan oleh perusahaan agar pekerja perempuan tidak menjalankan cuti melahirkan hingga 3 bulan.¹¹⁸ Hal tersebut didukung dengan data yang disampaikan oleh Dela sebagai perwakilan Gajimu.com yang menyampaikan bahwa berdasarkan survey yang dilakukan pada 149 perusahaan menunjukkan ketidakpatuhan kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan tertinggi kedua terletak pada *maternity leave*.¹¹⁹ Pemberian cuti melahirkan bukan menjadi pilihan yang dapat dinegosiasikan oleh pemberi kerja. Dengan demikian, tidak ada ruang bagi pemberi kerja untuk menghindari atau menolak pemberian cuti melahirkan.

Melalui pengaturan ini, pekerja perempuan memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat untuk memperoleh cuti melahirkan. Selain itu, pengaturan ini juga mencerminkan bahwa negara hadir untuk memastikan bahwa pekerja perempuan tidak mengalami deksriminasi dalam dunia kerja akibat menjalankan perannya sebagai ibu. Pengaturan

¹¹⁸ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), “Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”, 2023, 5.

¹¹⁹ Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), “Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”, 2023, 12.

ini juga mengurangi resiko terjadinya pemutusan hubungan kerja saat mengandung atau pemotongan hak saat mengambil cuti melahirkan. Melalui ketentuan ini, negara hadir untuk menjamin perlindungan bagi perempuan sehingga dapat merasa lebih aman dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu sekaligus pekerja.

3) Ketentuan kondisi khusus (ayat 5)

“Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a angka 2 meliputi: a. ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/atau b. anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.”

Ayat diatas menjadi penjelas dari ketentuan sebelumnya yakni ayat (3) huruf a angka 2 yang menyebutkan bahwa cuti melahirkan dapat diperpanjang hingga 3 bulan berikutnya. Pengaturan ini memberi ruang bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan masa cuti yang lebih lama. Terdapat dua kondisi khusus yang termuat dalam ketentuan ini, meliputi kondisi khusus yang terjadi pada ibu dan kondisi khusus yang terjadi pada anak yang dilahirkan. Tidak ditemukan secara eksplisit dalam naskah akademik maupun risalah rapat yang menjadi dasar penentuan kondisi khusus ini. Namun, apabila ditelisik lebih dalam alasan penentuan kondisi khusus ini dapat ditinjau dari kasus tingginya angka kematian ibu dan anak di Indonesia yang menjadi salah satu fokus utama perancangan Undang-

Undang ini. Mengutip data dari Maternal Perinatal Death Notification (MODN) pada tahun 2023 angka kematian ibu mencapai angka 4.129 dan angka kematian bayi tercatat sejumlah 29.945.¹²⁰ Melalui pengaturan kondisi khusus ini, pekerja perempuan yang mengalami permasalahan komplikasi atau memiliki anak dengan masalah kesehatan mendapat perlindungan yang lebih baik berupa kesempatan untuk memperpanjang masa cuti melahirkan. Hal ini tentu saja berdampak pada kesejahteraan pekerja perempuan, baik dari segi kesehatan fisik maupun psikologis. Selain keberadaan pengaturan ini untuk mendukung kesejahteraan pekerja perempuan di tempat kerja, secara tidak langsung pengaturan ini juga menjadi langkah progresif dalam meningkatkan kesejahteraan anak yang dilahirkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis meringkas analisis pembahasan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 terhadap pengaturan cuti melahirkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Pembahasan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024

Ayat	Bunyi	Analisis Pembahasan
3	<i>“Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), setiap ibu yang bekerja berhak mendapatkan:</i> <i>a. cuti melahirkan dengan ketentuan: 1. Paling singkat 3 (3)</i>	Terdapat dua hal penting yang mendasari pengaturan masa cuti hingga 6 bulan dengan rincian 3 bulan wajib dan 3 bulan kondisional. Pertama, penambahan masa cuti

¹²⁰ “Agar Ibu dan Bayi Selamat,” *Sehat Negeriku* (blog), 25 Januari 2024, <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/blog/20240125/3944849/agar-ibu-dan-bayi-selamat/>.

	<i>bulan pertama; dan 2. Paling lama 3 (tiga bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;</i> <i>b. waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;</i>	bertujuan untuk mendukung pemberian ASI eksklusif bagi anak dan memberi hak atau kesempatan bagi ibu untuk memulihkan kesehatannya dengan optimal pasca melahirkan. Kedua, ketentuan 3 bulan wajib dan 3 bulan kondisional bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan stabilitas dunia usaha agar tidak menimbulkan kekhawatiran resiko terjadinya peningkatan pemutusan hubungan kerja dan diskriminasi bagi pekerja perempuan. Dengan demikian, kebijakan ini sudah mencerminkan adanya upaya mencari titik tengah dari berbagai kepentingan yang saling bersinggungan.
4	<i>“Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a wajib diberikan oleh pemberi kerja”</i>	Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara eksplisit terkait kewajiban pemberi kerja memberikan cuti melahirkan. Penggunaan kata “wajib” dalam pengaturan ini kemudian menjadi penegasan sekaligus bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan untuk menjalankan cuti melahirkan. Melalui pengaturan ini, pekerja perempuan memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat untuk memperoleh cuti melahirkan. Selain itu, pengaturan ini juga mencerminkan bahwa negara hadir untuk memastikan

		bahwa pekerja perempuan tidak mengalami deksriminasi dalam dunia kerja akibat menjalankan perannya sebagai ibu
5	<i>“Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a angka 2 meliputi: a. ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/atau b. anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.”</i>	Ayat diatas menjadi penjelas dari ketentuan sebelumnya yakni ayat (3) huruf a angka 2 yang menyebutkan bahwa cuti melahirkan dapat diperpanjang hingga 3 bulan berikutnya. Kondisi khusus dalam pengaturan ini mengakomodir kondisi khusus yang dapat terjadi pada ibu maupun anak. Selain keberadaan pengaturan ini untuk mendukung kesejahteraan pekerja perempuan di tempat kerja, secara tidak langsung pengaturan ini juga menjadi langkah progresif dalam meningkatkan kesejahteraan anak yang dilahirkan.

3. Karakter Produk Hukum Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024

Terkait Pengaturan Cuti Melahirkan

Penelitian ini berlandaskan pada asumsi dasar yang dinyatakan oleh Mahfud MD dalam karyanya bahwa hukum merupakan produk politik.¹²¹

Suatu produk hukum merupakan hasil kristalisasi dari pemikiran politik

¹²¹ Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, 64.

yang saling bersinggungan. Dengan demikian, karakter suatu produk hukum tentu saja dipengaruhi oleh konfigurasi politik yang melatarbelakanginya. Menentukan konfigurasi politik terkait pengaturan cuti melahirkan dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dapat dilihat melalui tahap dan proses pembentukannya. Alat ukur yang digunakan untuk menentukan konfigurasi politik dalam regulasi ini meliputi peranan partai politik dan dewan perwakilan rakyat dalam pembentukannya, peranan lembaga eksekutif hingga kebebasan pers dalam menyampaikan informasi. Terkait produk hukum, alat ukur untuk menentukan karakter suatu produk hukum termasuk responsif atau otonom dapat dilihat dari tiga hal meliputi proses pembuatan hukum, fungsi hukum dan kewenangan untuk menafsirkan hukum.¹²²

Proses untuk menentukan jenis konfigurasi politik pada penyusunan regulasi ini dapat ditelisik menggunakan indikator yang telah diuraikan sebelumnya. Peranan partai politik. Munculnya gagasan terkait perpanjangan masa cuti melahirkan hingga 6 bulan telah di mulai sejak masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo. Gagasan tersebut termuat dalam RUU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak atas inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). RUU tersebut masuk kedalam prolegnas tahun 2022. Sebagaimana diketahui bahwa DPR sebagai lembaga legislatif, terdiri dari

¹²² Antasani, "Politik Hukum Rancangan Undang-Undang Perampasan Aset Perspektif Siyasa Dusturiyah," 35.

berbagai fraksi partai politik. Pandangan dari berbagai partai politik dalam proses pembahasan menentukan arah kebijakan yang akan diambil. Selain itu, DPR juga aktif melakukan rapat dengar pendapat baik dengan pemerintah maupun publik seperti halnya Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia dan lain sebagainya. Dengan demikian, partai politik berperan aktif dalam proses pembentukan kebijakan ini mulai dari tahap perencanaan hingga tahap pengundangan. Kedua, peran lembaga eksekutif. Peran lembaga eksekutif dalam pembentukan regulasi ini menunjukkan pola yang kolaboratif. Pemerintah melalui berbagai kementeriannya turut memberikan masukan dan pandangan terhadap pembentukan regulasi ini. Peran lembaga eksekutif pada pembentukan regulasi ini dapat dilihat dari keterlibatan Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan pandangannya terkait pengaturan cuti melahirkan. Selain Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat kementerian lain yang turut berperan aktif dan memberikan pandangan dalam proses pembahasan. Kementerian tersebut antara lain yakni Kementerian Sosial, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Kementerian Kesehatan. Ketiga, peran lembaga pers. Pers berperan penting dalam proses pembentukan kebijakan ini sebagai jembatan komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat. Selain itu, media tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan perkembangan regulasi tetapi juga menjadi sarana bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi dan kritik terhadap kebijakan cuti melahirkan. Hal tersebut menunjukkan

adanya transparansi dan kebebasan pers dalam menyiarkan dan menyampaikan informasi.

Berdasarkan beberapa indikator tersebut, maka dapat diketahui bahwa konfigurasi politik pada proses pembentukan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 adalah konfigurasi politik demokratis. Selanjutnya, pengaturan ini mencerminkan karakter produk hukum yang responsif. Konfigurasi politik yang demokratis menghasilkan produk hukum yang bersifat responsif. Selain itu, dalam proses pembentukan kebijakan ini juga melibatkan partisipasi berbagai pemangku kepentingan serta muatan dalam pengaturan menjawab kebutuhan masyarakat, khususnya terkait perlindungan hak pekerja perempuan dalam hal cuti melahirkan.

4. Politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024

Perkembangan politik hukum di Indonesia dipengaruhi oleh dinamika sosial, politik dan ekonomi yang terus berkembang dalam masyarakat. Setiap kebijakan hukum yang dibuat harus mencerminkan adanya kehendak masyarakat didalamnya. Mahfud MD dalam karyanya menyatakan bahwa kajian politik hukum sekurang-kurangnya memuat tiga hal meliputi kebijakan negara berkaitan dengan hukum yang hendak diberlakukan atau dengan tujuan mencapai tujuan negara, latar belakang politik, ekonomi, sosial dan budaya lahirnya produk hukum serta penegakan hukum

dilapangan.¹²³ Melalui proses pemahaman terhadap ketiga aspek tersebut, maka dapat diketahui apakah suatu kebijakan hukum lahir sebagai respon terhadap kebutuhan masyarakat serta tingkat kesesuaiannya terhadap tujuan negara.

Apabila dikaji berdasarkan tiga indikator tersebut, maka dapat diketahui bagaimana politik hukum pengaturan cuti melahirkan pada pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024. Pertama, kebijakan negara berkaitan dengan hukum yang hendak diberlakukan atau dengan tujuan mencapai tujuan negara. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi *staatsfundamentalnorm*¹²⁴ memuat beberapa tujuan negara didalamnya. Tujuan negara Indonesia yang termuat dalam konstitusi meliputi “*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial*”. Pembahasan lebih lanjut terkait cuti melahirkan, sebagaimana telah diketahui bahwa pengaturan cuti melahirkan sebelumnya telah termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, adanya pengaturan cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024

¹²³ Moh Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 4.

¹²⁴ *Staatsfundamentalnorm* atau norma fundamental negara adalah norma hukum tertinggi dan menjadi kelompok pertama dalam hierarki norma hukum Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-Undangan I (edisi revisi)* (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2020), 47.

merupakan bentuk pembaharuan hukum sebagai respon kebutuhan hukum dimasyarakat. Pengaturan cuti melahirkan yang dapat diperpanjang hingga 6 bulan mencerminkan perwujudan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan terutama bagi perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai ibu sekaligus pekerja. Sebagai kelompok yang rentan mendapatkan diskriminasi dan ketidaksetaraan dalam dunia kerja, perempuan membutuhkan perlindungan hukum yang lebih adaptif terhadap berbagai hal, termasuk perlindungan pada masa pemulihan pasca persalinan.

Apabila hal ini dihubungkan dengan tujuan negara, pengaturan cuti melahirkan hingga 6 bulan sejalan dengan tujuan negara yakni memajukan kesejahteraan umum. Negara Sejahtera merujuk pada suatu kondisi seluruh elemen masyarakat berada dalam keadaan makmur, sehat, harmonis terpenuhinya kebutuhan spiritual, material, dan sosial warga negara untuk menjalankan kehidupan dengan layak sehingga dapat menjalankan fungsi sosialnya.¹²⁵ Apabila ditelisik lebih dalam kebijakan ini mengakomodasi kesejahteraan secara ganda berupa kesejahteraan pekerja perempuan sebagai ibu sekaligus kesejahteraan anak yang dilahirkan. Perpanjangan cuti melahirkan memungkinkan pekerja perempuan yang mengalami kondisi khusus pasca persalinan untuk memperoleh waktu pemulihan yang lebih optimal. Melalui adanya waktu istirahat yang lebih lama, pekerja perempuan

¹²⁵ Diding Sariding dan Siti Ngainnur Rohmah, "Konsepsi Negara Sejahtera Menurut Al-Farabi," *Staatsrecht: Indonesian Constitutional Law Journal* Vol. 4, No. 1 (2020): 97.

dapat lebih fokus pada pemulihan fisik sekaligus mental tanpa adanya rasa tekanan untuk segera kembali bekerja. Hal ini juga memberikan kesempatan bagi ibu memperoleh waktu lebih banyak untuk merawat bayi yang dilahirkan pada masa krusial kehidupan. Dengan demikian, pengaturan perpanjangan cuti melahirkan hingga 6 bulan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan segi kesehatan serta meningkatkan keseimbangan dalam kehidupan berkeluarga dan pekerjaan. Kebijakan ini mengarah untuk menciptakan masyarakat yang lebih makmur dan sejahtera.

Aspek kedua yakni latar belakang politik, ekonomi, sosial dan budaya lahirnya produk hukum. Pengaturan masa cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 mencerminkan adanya kehendak politik untuk meningkatkan perlindungan hak pekerja perempuan. Proses pembentukan undang-undang ini mencerminkan kehendak politik yang kuat untuk meningkatkan perlindungan terhadap kesejahteraan perempuan. Inisiatif DPR untuk mengajukan RUU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak yang memuat ketentuan tentang perpanjangan masa cuti melahirkan. Hal tersebut menunjukkan adanya kesadaran politik dari legislator akan pentingnya penguatan perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan. Menelisik proses pembahasan, beberapa fraksi anggota DPR juga menunjukkan dukungan atas perpanjangan masa cuti melahirkan. Selain itu, proses pembahasan undang-undang ini juga melibatkan pemangku kepentingan seperti halnya serikat buruh, organisasi perempuan dan pemerintah melalui

beberapa Kementerian terkait. Formulasi ketentuan cuti melahirkan berupa 3 bulan wajib dan 3 bulan kondisional menunjukkan adanya keberhasilan yang dilakukan untuk mencapai titik temu dari berbagai kepentingan yang saling bersinggungan. Penambahan masa cuti melahirkan secara kondisional menunjukkan adanya perkembangan dalam kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan kesehatan pekerja perempuan pasca persalinan.

Latar belakang ekonomi, sosial dan budaya perumusan penambahan masa cuti melahirkan pada kondisi tertentu menjawab kebutuhan hukum yang berlaku dimasyarakat. Melalui dipilihnya ketentuan 3 bulan opsional, kebijakan ini dapat mempertahankan produktivitas tenaga kerja perempuan dalam jangka panjang. Apabila perempuan memperoleh dukungan yang memadai selama menjalankan persalinan dan perawatan anak, tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja cenderung terjaga. Hal tersebut menjadi penting untuk menjaga stabilitas ekonomi keluarga serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam perekonomian nasional. Pengaturan masa cuti melahirkan hingga 6 bulan dalam dimensi sosial muncul sebagai respon terhadap kebutuhan masyarakat akan perlindungan maternitas yang lebih baik, khususnya pada aspek pemulihan pasca persalinan. Selain itu, kebijakan ini hadir untuk mendukung pemberian

ASI eksklusif bagi bayi selama 6 bulan.¹²⁶ Pemberian ASI eksklusif berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup, perkembangan, dan pertumbuhan anak yang dilahirkan. Setiap anak yang diberi ASI eksklusif memiliki daya tahan tubuh yang lebih baik daripada anak yang tidak diberi ASI eksklusif.¹²⁷

Perpanjangan masa cuti yang lebih panjang dapat membantu pekerja perempuan dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu sekaligus tenaga kerja. Selain itu, penambahan masa cuti dari aspek budaya sejalan dengan nilai sosial yang menempatkan peran ibu sebagai peran utama dalam pengasuhan anak. Melalui kebijakan ini, perempuan dapat menjalankan perannya sebagai ibu tanpa mengalami tekanan ekonomi atau ketidakpastian dalam hubungan kerja. Penambahan cuti melahirkan 3 bulan secara kondisional diharapkan mampu menjamin kesejahteraan pekerja perempuan pada bidang ketenagakerjaan dengan tetap menjaga stabilitas dunia kerja.

Aspek ketiga yang perlu diperhatikan adalah penegakan hukum dilapangan. Sejatinya, pengaturan masa cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 masih merujuk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni cuti wajib selama 3 bulan. Penambahan cuti hingga 3 bulan selanjutnya hanya diperkenankan apabila terdapat kondisi

¹²⁶ Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Lembaran Negara Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6887, Tahun 2023.

¹²⁷ Indah Pratiwi dan dkk, "Hubungan Pemberian Asi Eksklusif Terhadap Tumbuh Kembang Anak Usia Toddler," *JIMPK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan* Vol. 3, No. 6 (2023): 199.

husus pasca melahirkan. Kondisi khusus tersebut meliputi gangguan kesehatan pada ibu setelah melahirkan atau pada anak yang dilahirkan. Keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat bergantung pada tingkat pengawasan serta kepatuhan pengusaha. Fakta lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan cuti melahirkan 3 bulan sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Survey kelayakan kerja tahun 2022 yang terhadap 4.388 pekerja di 149 perusahaan menunjukkan bahwa 1,4% responden mengalami pelanggaran terhadap hak cuti melahirkan 3 bulan.¹²⁸ Berdasarkan data hasil survey tersebut, perusahaan yang tidak mematuhi pengaturan cuti melahirkan mengancam pekerja perempuan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat hamil hingga memberikan pekerjaan berat untuk pekerja perempuan yang hamil. Selain itu, hasil survey yang dilakukan oleh populix mengungkapkan bahwa 26% responden hanya mendapatkan waktu cuti melahirkan selama 1 bulan, 16% memperoleh cuti melahirkan 2 bulan, 56% memperoleh waktu 3 bulan dan 2% mendapatkan masa cuti lebih dari 3 bulan.¹²⁹ Walaupun pengaturan cuti melahirkan sudah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, data survey tersebut menunjukkan bahwa pelanggaran

¹²⁸ Gajimu.com, "Pernyataan Sikap Perwakilan Perempuan Pengurus Serikat Pekerja Sektor TGSL dari DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, dan Jawa Tengah," WageIndicator Foundation, diakses 19 Februari 2025, <https://gajimu.com/garmen/perusahaan-garmen/makin-terang/kegiatan-makin-terang-2023/pernyataan-sikap-perwakilan-perempuan-pengurus-serikat-pekerja-sektor-tgsl>.

¹²⁹ Maidian Reviani, "Survei: Cuti Melahirkan Pengaruhi Pilihan Tempat Kerja - Sisi+ By Katadata," diakses 19 Februari 2025, <https://sisiplus.katadata.co.id/ekonomi-bisnis/1405/survei-cuti-melahirkan-pengaruhi-pilihan-tempat-kerja>.

terhadap hak cuti melahirkan masih terjadi. Hal tersebut menandakan bahwa permasalahan utama bukan hanya terletak pada regulasi saja melainkan pada efektivitas penegakan hukumnya. Meskipun presentase angka pelanggaran dari beberapa survey tersebut tergolong kecil, dampak terhadap pekerja perempuan masih sangat signifikan. Ancaman pemutusan hubungan kerja hingga pemberian pekerjaan berat bagi pekerja hamil dapat mengganggu kesehatan ibu dan anak dalam kandungan. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan hingga kedalam perusahaan dan memastikan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar. Selain itu, dibutuhkan mekanisme pengaduan yang lebih mudah diakses oleh pekerja perempuan. Hal tersebut ditujukan agar apabila terdapat pelanggaran dapat segera ditindaklanjuti oleh pemerintah yang berwenang.

Dengan demikian, pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 merupakan bagian dari garis kebijakan pemerintah yang sejalan dengan tujuan negara, khususnya dalam memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerjaan perempuan. Perumusan 3 bulan cuti wajib dan tambahan 3 bulan cuti secara kondisional dipilih sebagai jalan tengah untuk meningkatkan kesejahteraan ibu sekaligus tetap menjaga stabilitas dunia kerja. Meskipun penambahan masa cuti melahirkan hanya dapat diperoleh ketika terdapat kondisi khusus, langkah ini mencerminkan peran negara dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan responsif terhadap kebutuhan

masyarakat serta mengakomodir berbagai kepentingan yang saling bersinggungan untuk menciptakan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

B. Politik Hukum Pengaturan Cuti Melahirkan Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan Perspektif *Siyasah Dusturiyah*

Siyasah dusturiyah merupakan bagian dari fikih siyasah yang secara khusus mengkaji hal-hal yang berhubungan dengan perundang-undangan. Pembahasan didalamnya meliputi konsep konstitusi, legislasi, lembaga demokrasi dan syura.¹³⁰ Selain itu, *siyasah dusturiyah* juga mengkaji terkait konsep negara hukum dalam siyasah serta hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara, serta hak-hak masyarakat yang wajib untuk dilindungi.¹³¹ *Siyasah dusturiyah* membidangkan kekuasaan pemerintahan menjadi beberapa pokok kekuasaan. Muhammad Iqbal dalam karyanya membidangkan *siyasah dusturiyah* menjadi tiga pokok kekuasaan.¹³²

Pertama, kekuasaan legislatif atau *as-sulthah tasyri'iyah* yang berwenang dalam proses pembuatan serta perumusan undang-undang kebijakan negara. Proses perumusan dan penetapan kebijakan harus didasarkan pada ketentuan

¹³⁰ Lubis, *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah (Refleksi atas Teori dan Praktek Hukum Tata Negara Di Indonesia)*, 14.

¹³¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 177.

¹³² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 15.

Allah serta mengandung kemaslahatan bagi umat didalamnya.¹³³ Kedua, kekuasaan eksekutif *sulthah tanfidziyah* dengan tugas berupa pelaksana kebijakan dan peraturan yang ditetapkan oleh lembaga legislatif. Ketiga, Kekuasaan yudikatif atau peradilan *sulthah qadaiyah* yang bertugas mengawasi jalannya pemerintahan yang berpangku kepada prinsip keadilan. Selain mengawasi jalannya pemerintahan, lembaga ini juga berwenang untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman bagi setiap pelanggar atas hukum yang berlaku, memutus sengketa dan memastikan keadilan dapat berdiri dengan tegak.

Pembahasan dalam penelitian ini berfokus pada politik hukum perumusan pengaturan cuti melahirkan yang dalam perspektif *siyasah dusturiyah* menjadi bagian kewenangan dari kekuasaan legislatif atau *sulthah tasyri'iyah*. Perumusan kebijakan pengaturan masa cuti melahirkan yang dapat diperpanjang hingga enam bulan haruslah mempertimbangkan keseimbangan antara hak pekerja pekerja perempuan dan kepentingan pengusaha. Ketepatan pengaturan cuti pengaturan hingga 6 bulan ditinjau dari perspektif *siyasah dusturiyah* dapat dikaji berdasarkan dari asas-asas yang berlaku dalam kajian *siyasah dusturiyah*. Asas-asas yang harus dipegang teguh oleh pemerintah dan pejabat negara dalam membuat kebijakan antara lain:

1. Asas legalitas

¹³³ Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 188.

Asas ini menjelaskan keharusan adanya dasar hukum pada setiap tindakan administrasi negara. Pemberlakuan suatu hukum sangat bergantung kepada *nash-nash* atau pasal-pasal yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan.¹³⁴ Asas legalitas berkaitan erat dengan asas kepastian hukum. Kesesuaian kebijakan cuti melahirkan dengan asas ini yakni telah diundangkan dan diberlakukannya undang-undang nomor 4 tahun 2024. Hal tersebut dikarenakan pengaturan masa cuti melahirkan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari regulasi yang telah diundangkan dan diberlakukan tersebut. Dengan demikian, pengaturan cuti melahirkan telah memenuhi asas legalitas perspektif *siyasah dusturiyah*.

2. Asas-asas umum pemerintahan yang baik

Ketaatan dalam bingkai *siyasah dusturiyah* tidak semata-mata menetapkan bahwa ketaatan sebatas taat kepada Allah dan segala ketetapanannya dalam nash. Ketaatan kepada Allah merupakan pokok utama dari ketaatan yang masih harus diikuti dengan ketaatan lainnya meliputi ketaatan kepada rasul-Nya dan ketaatan kepada pemegang kekuasaan yang tidak memerintahkan maksiat kepada Allah.¹³⁵ Pemerintah sebagai *ulil amri* memiliki wewenang untuk menetapkan peraturan yang bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan rakyat, termasuk pada hal perlindungan bagi pekerja perempuan dalam masa kehamilan dan persalinan. Unsur ketaatan

¹³⁴ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)*, 29.

¹³⁵ Jubair Situmorang, 30.

pada pembahasan cuti melahirkan menunjukkan bahwa kebijakan yang telah disahkan dan dikeluarkan oleh pemerintah harus ditaati, dihormati dan dilaksanakan oleh semua pihak. Sebagai upaya memaksimalkan asas ini, maka diperlukan pengendalian dan pengawasan oleh pemerintah agar implemementasi dilapangan dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan kemakmuran dan kemaslahatan sebesar-besarnya bagi seluruh masyarakat.

3. Prinsip tauhidullah

Asas keimanan dalam ketatanegaraan islam terdiri dari beberapa hal meliputi Allah sebagai pencipta manusia dan alam, Allah sebagai satu-satunya tuhan yang berhak dan memiliki kebebasan untuk mengurus dan memperlakukan ciptaan-Nya, Allah menjadikan manusia sebagai khalifah untuk mengelola dan memakmurkan alam, serta Allah memuliakan manusia sebagai mahluk-Nya.¹³⁶ Selanjutnya, Allah memerintahkan hambanya untuk menunaikan amanah sebagaimana termuat dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 58. Berbicara pada amanah dalam konteks ketatanegaraan, kekuasaan merupakan salah satu dari bentuk amanah yang harus dilaksanakan dengan baik.¹³⁷ Asas tauhidullah dalam bingkai *siyasah dusturiyah* selanjutnya berimplikasi pada tatacara negara mengelola aturan dan kebijakan dengan berlandaskan pada nilai penghormatan terhadap martabat manusia. Apabila

¹³⁶ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah dusturiyah)*, 31-32.

¹³⁷ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 238.

asas ini dihubungkan dengan pengaturan masa cuti melahirkan yang termuat dalam pasal 4 undang-undang nomor 4 tahun 2024, maka dapat dipandang bahwa pengaturan masa cuti tersebut menjadi bagian dari tanggung jawab negara dalam menjalankan amanah kekhalifahan. Melalui pengaturan cuti melahirkan ini, negara berupaya untuk menjaga kesejahteraan masyarakat khususnya pekerja perempuan untuk mendapat dan melindungi haknya dalam dunia kerja. Dengan demikian, pengaturan cuti melahirkan hingga enam bulan telah sejalan dengan asas tauhidullah.

4. Asas persamaan (*mabda al-musawah*)

Asas persamaan dalam ketatanegaraan islam merupakan persamaan konstitusional.¹³⁸ Asas ini menekankan bahwa semua orang dijamin untuk setara oleh undang-undang dan tidak dibedakan baik berdasarkan kekayaan, fisik ataupun sebab lain. Persamaan dalam hal ini meliputi semua hal antara lain persamaan dihadapan hukum, persamaan dihadapan pengadilan, persamaan kepemilikan hak politik, persamaan hak atas kekayaan negara dan persamaan untuk menunaikan kewajiban negara.¹³⁹ Adapun pengaturan cuti melahirkan apabila dikaitkan dengan asas ini maka penambahan masa cuti melahirkan sejalan dengan asas persamaan dalam ketatanegaraan islam. Hal tersebut dikarenakan pengaturan penambahan masa cuti melahirkan memberikan perlindungan khusus bagi perempuan yang bekerja sesuai dengan kodratnya

¹³⁸ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)*, 36.

¹³⁹ Situmorang, 40–48.

yakni melahirkan tanpa mengurangi hak-hak dasarnya sebagai warga negara. Dengan demikian, pemberian masa cuti melahirkan kepada pekerja perempuan bukanlah bentuk ketidaksetaraan gender melainkan sebagai wujud penghormatan terhadap perempuan. Melalui adanya pengaturan penambahan masa cuti melahirkan, perempuan tetap dapat berkontribusi dan dijamin dari resiko terjadinya diskriminasi dalam dunia kerja sebab menjalankan kondratnya sebagai perempuan.

5. Prinsip Musyawarah

Prinsip musyawarah dalam konsep ketatanegaraan islam memegang peran yang sangat penting. Adanya prinsip ini menjadi alat untuk menunjukkan sikap saling menghargai dan mendengar pendapat. Melalui musyawarah, berbagai kepentingan dapat dipertimbangkan secara adil sehingga menghasilkan kesepakatan bersama. Prinsip musyawarah sebagaimana termuat dalam Al-Qur'an Surat Asy-Syura ayat 38 sebagaimana berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka"

Ayat diatas menunjukkan urgensi musyawarah sebagaimana pentingnya mendirikan shalat dan menafkahkan sebagian rezeki sebagai bentuk patuh

terhadap Allah. Hal tersebut menandakan bahwa musyawarah menjadi prinsip penting dalam nomokrasi islam yang berkedudukan satu tingkat dibawah kewajiban shalat.¹⁴⁰ Sebagaimana diketahui bahwa dalam perumusan pengaturan cuti melahirkan hingga enam bulan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari undang-undang nomor 4 tahun 2024. Upaya pembentukan peraturan tersebut melibatkan berbagai lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan serta melibatkan partisipasi aktif masyarakat dalam pembahasannya. Prinsip musyawarah dilakukan secara bertahap dan berhati-hati untuk mewujudkan peraturan perundang-undangan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, prinsip musyawarah telah terpenuhi dalam proses pembentukan pengaturan cuti melahirkan hingga enam bulan di Indonesia.

6. Prinsip Tertib Administrasi Ekonomi

Asas ini menunjukkan bahwa segala kebijakan politik ekonomi yang dikeluarkan oleh pemerintah harus bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan bagi masyarakat.¹⁴¹ Lebih luas, prinsip ini menghendaki agar regulasi yang dibuat oleh pemegang kekuasaan tidak hanya bertumpu pada aspek ekonomi dan kepentingan dunia usaha, melainkan mempertimbangkan aspek lain seperti kesejahteraan sosial hingga dampak jangka panjang terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Bertumpu pada nilai kemaslahatan, pengaturan cuti

¹⁴⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, 239.

¹⁴¹ Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)*, 54.

melahirkan hingga enam bulan tentu saja mengandung nilai kemaslahatan bagi berbagai pihak. Pengaturan ini mengakomodir kemaslahatan pekerja perempuan sebagai ibu, anak yang dilahirkan serta pemilik usaha. Meskipun demikian, pengaturan ini tetap memerlukan pengawasan agar dalam pengimplementasiannya dapat berjalan dengan baik sehingga menciptakan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

7. Keseimbangan Sosial (*at-tawazun al-ijtima'i*)

Maksud dari asas ini adalah mewujudkan adanya keseimbangan dalam kehidupan masyarakat yang berarti kekayaan haruslah berputar diantara individu sehingga setiap orang mampu menjalani kehidupannya dengan layak.¹⁴² Melalui asas ini, kekayaan tidak boleh hanya berada pada kelompok-kelompok tertentu saja melainkan harus terdapat perputaran guna meminimalisir adanya ketimpangan sosial. Pemberian masa cuti melahirkan yang layak menunjukkan bahwa negara hadir dan memastikan bahwa perempuan pekerja tetap dapat memperoleh penghasilan meskipun tidak bekerja sementara waktu. Hal tersebut mencerminkan semangat *at-tawazun al-ijtima'i* sebab pekerja perempuan tidak dibiarkan kehilangan pekerjaan sebab menjalani kodratnya berupa melahirkan.

8. Asas tanggung jawab negara (*al-mas'uliyah ad-daulah*)

¹⁴² Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah dusturiyah)* 54.

Asas tanggung jawab negara menunjukkan bahwa negara berkewajiban untuk menjamin kebutuhan masyarakatnya. Asas ini bertumpu pada tiga prinsip penting meliputi prinsip maslahat, keadilan dan kesejahteraan. Asas ini digunakan untuk menilai sejauh mana negara menjalankan perannya dalam melindungi hak pekerja perempuan sekaligus menjaga keseimbangan dunia usaha. Pengaturan cuti melahirkan memberikan kemaslahatan bagi pekerja perempuan untuk dapat memulihkan kesehatannya pasca melahirkan serta merawat anak yang berdampak pada peningkatan kualitas hidup keluarga. Dengan demikian, prinsip yang termuat dalam asas ini terhadap pengaturan cuti melahirkan telah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa pengaturan cuti melahirkan telah memenuhi asas-asas *siyasah dusturiyah*. Pengaturan ini tidak hanya menimbulkan kemaslahatan bagi pekerja perempuan, melainkan sekaligus menimbulkan masalah bagi anak yang dilahirkan, keluarga hingga pengusaha. Dengan demikian, Pengaturan cuti melahirkan hingga enam bulan mencerminkan komitmen negara dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan. Apabila pengaturan cuti melahirkan hingga enam bulan dapat diimplementasikan dan diawasi dengan bijaksana maka pengaturan tersebut dapat menimbulkan dampak positif berupa peningkatan kualitas hidup pekerja perempuan, peningkatan produktivitas tenaga kerja serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

C. Perbandingan Pengaturan Cuti Melahirkan Negara Indonesia Dengan Negara Malaysia

1. Perbandingan Masa Cuti Melahirkan Negara Indonesia Dengan Negara Malaysia

Pemilihan Malaysia sebagai negara pembanding dalam kajian terhadap pengaturan cuti melahirkan ini didasari oleh beberapa alasan. Pertama, Malaysia dan Indonesia sebagai negara yang berada di kawasan Asia Tenggara memiliki kedekatan geografis.¹⁴³ Kondisi tersebut menjadikan adanya interaksi sosial dalam berbagai aspek termasuk pada bidang ketenagakerjaan. Kedua, terdapat kesamaan kondisi sosial dan ekonomi antara Malaysia dan Indonesia. Kedua negara tersebut telah menjalin hubungan bilateral pada bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya serta pada bidang ketenagakerjaan.¹⁴⁴ Ketiga, terdapat kemiripan berupa menggunakan sistem hukum yang sama yakni *civil law*.¹⁴⁵ Melalui kesamaan sistem hukum yang digunakan dan beberapa faktor penunjang yang telah disebutkan sebelumnya, hal tersebut kemudian mendukung adanya perbandingan yang relevan dalam aspek hukum ketenagakerjaan antara dua

¹⁴³ Aldhito Benyamin dan dkk, “Kriminalitas Narkotika Di Perbatasan Negara (Studi Kasus Tentang Tindak Pudana Khusus Di Luar KUHP),” *Yustisi* Vol. 11, No. 3 (2024): 53.

¹⁴⁴ Dwi Valentina dan dkk, “Tantangan Kerjasama Bilateral Indonesia-Malaysia dalam Perspektif Ekonomi: Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dari Perdagangan dan Penyelundupan Manusia,” *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* Vol. 1, No. 1 (2024): 228.

¹⁴⁵ Karakter utama dari sistem hukum *civil law* yakni dilakukannya kodifikasi terhadap undang-undang sebagai dasar hakim dalam bertindak serta menegakan hukum. Tri Bowo Hersandy Febrianto, “Peran Civil Law Dalam Sistem Hukum Indonesia,” *Jurnal Hukum dan Sosial Politik* Vol. 2, No. 1 (2024): 244.

negara termasuk pada aspek perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Malaysia atau *Employment Act 1955*, pengaturan masa cuti melahirkan Malaysia adalah selama 98 hari secara berturut-turut.¹⁴⁶ Mulanya, masa cuti tersebut hanya selama 60 hari yang setara dengan 8 minggu. Namun, pada tahun 2022 pemerintah Malaysia melakukan perubahan terhadap pengaturan cuti melahirkan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang disahkan dan mulai berlaku pada tahun 2023. Salah satu materi muatan perubahan dalam peraturan tersebut adalah ketentuan terhadap pengaturan masa cuti melahirkan. Ketentuan masa cuti melahirkan yang sebelumnya selama 60 hari diubah menjadi 98 hari yang setara dengan 14 minggu. Pengaturan tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Konvensi Perlindungan Maternitas yang menetapkan bahwa cuti melahirkan adalah 14 minggu. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa Malaysia berupaya untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja perempuan serta mendukung kesejahteraan pekerja perempuan dan anak pasca kelahiran. Berbeda dengan Negara Malaysia, pengaturan masa cuti melahirkan di Negara Indonesia memiliki beberapa perbedaan. Sebagaimana diketahui bahwa pengaturan masa cuti di Indonesia

¹⁴⁶ Sekyen 37 Subsekyen 1 Subperenggan (d) (ii) *Employment Act Amandement* (2022).

sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024 adalah 3 bulan wajib dan 3 bulan cuti melahirkan kondisional.¹⁴⁷ Apabila diperinci, maka masa cuti melahirkan di Negara Indonesia secara keseluruhan adalah selama 6 bulan atau setara dengan 24 minggu. Dengan demikian, ketentuan tambahan masa cuti melahirkan apabila terdapat kondisi tertentu menunjukkan bahwa regulasi Indonesia bersifat lebih adaptif dan menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya apabila terjadi keguguran, Negara Indonesia juga memberi kesempatan bagi pekerja perempuan untuk beristirahat yakni selama 1,5 bulan.¹⁴⁸ Sedangkan Negara Malaysia tidak mengatur hal tersebut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Berkaitan dengan permulaan pelaksanaan cuti melahirkan, penetapan awal mula pelaksanaan cuti melahirkan di Negara Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan yang hamil untuk mempersiapkan persalinan dengan baik serta memperoleh waktu yang cukup untuk pemulihan pasca melahirkan. Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan, pekerja perempuan berhak memperoleh masa cuti

¹⁴⁷ Pasal 4 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.

¹⁴⁸ Pasal 4 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.

melahirkan 3 bulan dimulai sejak 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.¹⁴⁹ Sebagaimana Indonesia, Negara Malaysia juga menetapkan awal pelaksanaan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Cuti melahirkan di Malaysia tidak boleh dimulai lebih awal dari tiga puluh hari sebelum tanggal perkiraan kelahiran atau lebih lambat dari hari setelah kelahiran.¹⁵⁰ Dapat dipahami bahwa pekerja tidak diperbolehkan mengambil cuti terlalu jauh sebelum hari perkiraan lahir dan tidak boleh menunda mengambil masa cuti beberapa hari setelah melahirkan. Dengan demikian, hanya terdapat sedikit perbedaan dalam memulai masa cuti melahirkan antara Indonesia dan Malaysia. Indonesia menentukan awal pelaksanaan cuti lebih lama 2 minggu dibanding Malaysia. Adapun pada masa kembali bekerja, Negara Malaysia mengatur bahwa pekerja perempuan dapat bekerja lebih awal dari masa cuti tersebut dengan persetujuan pemberi kerja dan dinyatakan sehat untuk kembali bekerja oleh dokter.¹⁵¹ Hal tersebut memberi kesempatan bagi pekerja perempuan yang telah pulih lebih cepat setelah melahirkan untuk kembali bekerja. Sedangkan, Negara Indonesia tidak memiliki pengaturan yang sedemikian.

Berdasarkan perbandingan kebijakan cuti melahirkan di Indonesia dan Malaysia, dapat diketahui bahwa kedua negara memiliki komitmen yang

¹⁴⁹ Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Tahun 2003.

¹⁵⁰ Sekyen 37 Subsekyen 1 Subperenggan (b) Employment Act 1955 Amandement (2022).

¹⁵¹ Seksyen 37 subseksyen 1 perenggan (aa) Employment Act 1955 Amandement (2022).

sama dalam memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan namun memiliki beberapa perbedaan dalam pengaturannya. Perbedaan masa dan fleksibilitas cuti melahirkan tersebut tentu saja dipengaruhi oleh perbedaan aspek kondisi politik, ekonomi dan sosial dan budaya pada masing-masing negara. Merujuk pada uraian diatas, maka dapat diketahui perbandingan pengaturan masa cuti melahirkan antara Negara Indonesia dan Negara Malaysia yang diperinci pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Perbandingan Cuti Melahirkan Indonesia dengan Malaysia

Negara	Masa Cuti melahirkan	Masa cuti keguguran	Persamaan	Perbedaan
Indonesia	3 bulan dan dapat diperpanjang hingga 3 bulan selanjutnya apabila terdapat kondisi khusus dibuktikan dengan surat keterangan dokter	1,5 (satu setengah bulan) atau sesuai dengan surat keterangan dokter, bidan, atau dokter kebidanan dan kandungan.	Memiliki persamaan berupa sama-sama memiliki kebijakan yang mengatur dan melindungi terkait masa cuti melahirkan.	Negara Indonesia memiliki ketentuan masa cuti melahirkan yang relatif lebih panjang dan fleksibel daripada Negara Malaysia.

Negara	Masa Cuti melahirkan	Masa cuti keguguran	Persamaan	Perbedaan
Malaysia	98 hari secara berturut-turut	Tidak ada aturan khusus.		Selain itu, negara Indonesia mengatur masa istirahat apabila pekerja perempuan mengalami keguguran. Sedangkan, Malaysia tidak mengatur hal yang sedemikian rupa.

2. Perbandingan Perlindungan Hak-Hak Lain Pada Masa Cuti Melahirkan

Kebijakan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang sedang menjalankan hak cuti melahirkan menjadi salah satu aspek penting dalam regulasi ketenagakerjaan. Negara Indonesia dan Malaysia sama-sama memiliki ketentuan hukum yang melindungi hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak lain yang dimiliki saat menjalankan cuti melahirkan. Pertama, perlindungan terhadap hak pengupahan. Berdasarkan pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024, Negara Indonesia memberikan perlindungan terhadap hak pengupahan selama menjalankan masa cuti melahirkan yakni hak atas upah penuh pada tiga bulan pertama, upah penuh pada bulan

keempat dan 75% dari upah pada bulan kelima dan keenam. Serupa dengan Indonesia, Malaysia juga melindungi serta memberikan hak untuk menerima upah bagi pekerja perempuan yang menjalankan cuti melahirkan.¹⁵² Namun terdapat beberapa persyaratan yang diatur undang-undang untuk dapat memperoleh upah saat cuti. Persyaratan yang ditetapkan berorientasi pada jangka waktu masa kerja pekerja perempuan yakni tidak kurang dari 90 hari dalam 9 bulan sebelum melahirkan atau telah dipekerjakan dalam empat bulan sebelum kelahiran.¹⁵³ Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan di Malaysia cenderung lebih selektif sebab dalam pemberian upah bergantung pada pemenuhan terhadap syarat-syarat yang ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa Negara Indonesia dan Malaysia sama-sama memiliki kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan untuk memperoleh hak upah saat menjalankan cuti melahirkan meskipun masing-masing negara memiliki ciri khas dan perbedaan dalam menentukan pemberian upah bagi pekerja perempuan yang menjalankan cuti melahirkan.

Kedua, Indonesia dan Malaysia memiliki kesamaan yakni memberikan perlindungan terhadap resiko pemutusan hubungan kerja saat menjalankan cuti melahirkan. Indonesia jelas menegaskan akan larangan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang menjalankan cuti melahirkan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang

¹⁵² Sekyen 37 Subsekyen 1 Subperenggan (a) (ii) Employment Act 1955 Amandement (2022)

¹⁵³ Sekyen 37 Subsekyen 2 Subperenggan (a) (i dan ii) Employment Act 1955 Amandement (2022).

Nomor 4 Tahun 2024 yang menyatakan bahwa *”setiap ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”*. Klausul *”tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya”*¹⁵⁴ menunjukkan akan larangan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan saat pekerja perempuan menjalankan cuti melahirkan. Perlindungan tersebut memberikan kepastian hukum bagi pekerja perempuan dan menjamin keamanan kerja bagi pekerja perempuan setelah melahirkan. Selaras dengan Indonesia, Malaysia juga memberikan perlindungan serupa. Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan, Negara Malaysia melarang adanya pemecatan terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil atau mengalami komplikasi kesehatan akibat kehamilan kecuali dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.¹⁵⁵ Alasan yang dibenarkan tersebut meliputi dilakukannya pelanggaran secara sengaja terhadap ketentuan kontrak kerja, melakukan tindakan indisipliner serta ditutup atau berhentinya perusahaan tempat bekerja. Beban pembuktian terhadap alasan pemutusan hubungan kerja tersebut dibebankan kepada pemberi kerja. Beberapa pengaturan diatas

¹⁵⁴ Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.

¹⁵⁵ Sekyen 41A Subsekyen 1 Subperenggan (a) (ii) Employment Act 1955 Amandement (2022).

menunjukkan bahwa meskipun keduanya sama-sama memberikan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan yang menjalankan cuti melahirkan, pengaturan kebijakan yang dimiliki oleh Malaysia masih berpotensi memberikan ruang bagi pengusaha untuk menghentikan pekerja perempuan saat menjalankan cuti melahirkan.

Ketiga, hak atas fasilitas kesehatan dan hak menyusui di tempat kerja. Berdasarkan pasal 4 ayat 3 huruf c Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024, pekerja perempuan berhak memperoleh fasilitas kesehatan yang layak dan melakukan kegiatan laktasi saat waktu kerja. Hak atas fasilitas kesehatan dan kesempatan menyusui selama waktu kerja menjadi bagian dari perlindungan bagi pekerja perempuan di Indonesia. pekerja perempuan berhak memperoleh fasilitas kesehatan yang layak selama masa kehamilan dan setelah melahirkan. dengan demikian, regulasi di Indonesia telah mengakomodasi kebutuhan ibu menyusui di tempat kerja. Berbeda dengan Malaysia, dalam undang-undang ketenagakerjaan Malaysia tidak ditemukan aturan khusus terkait hak menyusui di tempat kerja dan fasilitas kesehatan bagi pekerja perempuan. Meskipun demikian, hak menyusui di tempat kerja dan fasilitas kesehatan bagi pekerja perempuan tetap dijamin dan dilindungi oleh pemerintah Malaysia dalam peraturan perundang-undangan lain yang berlaku di negara tersebut.

Keempat, pemberian tunjangan bagi ahli waris apabila pekerja meninggal selama masa cuti melahirkan. Negara Malaysia memiliki

kebijakan yang mengatur bahwa apabila pekerja perempuan meninggal dunia selama masa cuti melahirkan baik sebab persalinan maupun hal lain, maka tunjangan melahirkan tetap diberikan kepada penerima yang ditunjuk, ahli waris atau perwakilan hukumnya.¹⁵⁶ Kebijakan tersebut memastikan hak finansial pekerja perempuan tetap diberikan kepada keluarga atau ahli waris. Hal tersebut sekaligus bermanfaat untuk melindungi kesejahteraan keluarga yang mungkin bergantung pada tunjangan kehamilan tersebut. Namun, pengaturan serupa belum diatur secara eksplisit dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Lebih lanjut, undang-Undang nomor 4 tahun 2024 telah menjamin hak atas cuti melahirkan dan pengupahan bagi pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan akan tetapi tidak mencantumkan ketentuan mengenai tunjangan yang tetap diberikan kepada ahli waris apabila pekerja wanita meninggal dalam masa cuti tersebut. Dengan demikian, bercermin dari kebijakan Malaysia apabila Indonesia mengadopsi kebijakan serupa maka dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga serta memberikan jaminan dan memperkuat perlindungan ketenagakerjaan bagi perempuan.

Perbandingan perlindungan terhadap hak-hak lain saat menjalankan cuti melahirkan antara Negara Indonesia dan Malaysia menunjukkan bahwa kedua negara memiliki pendekatan yang berbeda dalam memberikan

¹⁵⁶ Sekyen 39 Employment Act 1955 Amandement (2022).

perlindungan bagi pekerja perempuan. Keduanya sama-sama memberikan perlindungan yang komprehensif meliputi perlindungan terhadap hak upah dalam masa cuti, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, perlindungan terhadap fasilitas kesehatan dan hak menyusui di tempat kerja. Namun, jangkauan perlindungan hak cuti melahirkan yang dimiliki oleh negara Malaysia lebih luas daripada negara Indonesia. Hal tersebut dikarenakan Negara Malaysia memberikan perlindungan berupa tunjangan untuk ahli waris apabila pekerja perempuan meninggal saat menjalankan cuti melahirkan sedangkan Indonesia tidak mengatur apabila terjadi hal tersebut tersebut. Perbedaan pengaturan masa cuti melahirkan dan perlindungan hak-hak lain saat menjalankan cuti dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk masing-masing negara guna melakukan peningkatan kualitas regulasi bagi pekerja perempuan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui perbandingan perlindungan hak-hak lain pada masa cuti melahirkan antara Negara Indonesia dan Negara Malaysia yang diperinci pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Perbandingan Perlindungan Hak-Hak Lain Pada Masa Cuti Melahirkan Antara Negara Indonesia dan Negara Malaysia

No	Jenis hak yang diperoleh	Indonesia	Malaysia
1	Upah	Berhak mendapat upah secara penuh dalam 3 bulan pertama melaksanakan cuti, upah penuh pada bulan keempat dan 75% dari	Berhak mendapat upah apabila memenuhi syarat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan (<i>Sekyen 37 Subsekyen</i>

No	Jenis hak yang diperoleh	Indonesia	Malaysia
		upah pada bulan kelima dan keenam (Pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024).	<i>1 Subperenggan (a) (ii) Employment Act 1955 Amandement (2022).</i>
2	Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja perempuan yang menjalankan cuti melahirkan (Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024).	Dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dalam masa kehamilan kecuali dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang (<i>Sekyen 41A Subsekyen 1 Subperenggan (a) (ii) Employment Act 1955 Amandement (2022).</i>
3	Fasilitas kesehatan dan hak menyusui di tempat kerja	Berhak memperoleh fasilitas kesehatan yang layak dan melakukan kegiatan laktasi saat waktu kerja (Pasal 4 ayat 3 huruf c Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024).	Tidak ditemukan aturan khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan (<i>Employment Act 1955 Amandement (2022).</i>
4	Tunjangan untuk ahli waris apabila pekerja perempuan meninggal saat menjalankan cuti melahirkan.	Tidak ditemukan aturan khusus.	Apabila pekerja meninggal setelah memulai cuti melahirkan, maka tunjangan cuti melahirkan diberikan kepada ahli waris (<i>Sekyen 39 Employment Act 1955 Amandement (2022).</i>

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024 dapat diketahui berdasarkan 3 (tiga) indikator penting. Pertama, pengaturan cuti melahirkan hingga 6 bulan telah sejalan dengan tujuan negara yakni memajukan kesejahteraan umum berkaitan dengan kesejahteraan pekerja perempuan dalam dunia kerja. Kedua, Penambahan masa cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 mencerminkan adanya kehendak politik untuk meningkatkan perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan, dengan mempertimbangkan aspek politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Penambahan cuti melahirkan secara kondisional mampu menjamin kesejahteraan pekerja perempuan pada bidang ketenagakerjaan sekaligus tetap menjaga stabilitas dunia kerja. Ketiga, Keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat bergantung pada tingkat pengawasan serta kepatuhan pengusaha.

2. Politik hukum pengaturan cuti melahirkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024 perspektif *siyasah dusturiyah* merupakan bagian dari kewenangan *as-sulthah tasyri'iyah*. Ditimbang berdasarkan asas-asas *siyasah dusturiyah*, pengaturan cuti melahirkan telah memenuhi seluruh prinsip *siyasah dusturiyah* yang berorientasi pada kemaslahatan umat secara menyeluruh.
3. Perbandingan pengaturan cuti melahirkan Negara Indonesia dengan Negara Malaysia menunjukkan bahwa keduanya memiliki persamaan berupa sama-sama memiliki kebijakan yang mengatur dan melindungi terkait masa cuti melahirkan. Namun, terdapat sedikit perbedaan antara keduanya. Negara Indonesia memiliki ketentuan masa cuti melahirkan dengan masa cuti paling hingga 6 bulan apabila terjadi kondisi khusus dengan memenuhi syarat yang ditetapkan. Sedangkan Negara Malaysia memiliki ketentuan cuti melahirkan dengan waktu 98 hari secara berturut-turut. Pembahasan lebih lanjut pada perlindungan terhadap hak-hak lain saat menjalankan cuti melahirkan, jangkauan perlindungan hak cuti melahirkan yang dimiliki oleh negara Malaysia lebih luas daripada negara Indonesia. hal tersebut dikarenakan Negara Malaysia memberikan perlindungan berupa tunjangan kepada ahli waris apabila pekerja perempuan meninggal saat menjalankan cuti melahirkan sedangkan Negara Indonesia tidak mengatur apabila terjadi hal tersebut tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Melihat fakta dilapangan yang menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang melanggar pengaturan cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka diharapkan kepada pemerintah untuk meningkatkan pengawasan dan perlindungan terhadap hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan di lingkungan kerja.
2. Berkaca dari pengaturan cuti melahirkan di Negara Malaysia, perlindungan hak cuti melahirkan berupa pemberian tunjangan kepada ahli waris apabila pekerja perempuan meninggal saat menjalankan cuti melahirkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan menjamin perlindungan hak lain pada masa cuti melahirkan. Hal tersebut bermanfaat untuk memperluas cakupan perlindungan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan selama menjalankan cuti melahirkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adnan, Zainudin. *Politik Hukum Islam (Terjemah Siyasah Al-Syar 'iyyah Abdul Wahab Khallaf)*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2005.
- Bachtiar. *Metode Penelitian Hukum*. Banten: Unpam Press, 2018.
- Efendi, Jonaedi, dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Ibrahim, Johnny. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif (Edisi Revisi)*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Ismatullah, Deddy, dan Enung Nurjanah. *Politik Hukum (Kajian Hukum Tata Negara)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- Latif, Abdul, dan Hasbi Ali. *Politik Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Lubis, Ali Akhbar Abaib Mas Rabbani. *Ilmu Hukum Dalam Simpul Siyasah Dusturiyah (Refleksi atas Teori dan Praktek Hukum Tata Negara Di Indonesia)*. Yogyakarta: Semesta Aksara, 2019.
- Mahfud MD, Moh. *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mahfud MD, Moh *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Najih, Mokhamad, dan Soimin. *Pengantar Hukum Indonesia*. Malang: Setara Press, 2014.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.

- Peter Mahmud, Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019.
- Pramono, Joko. *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian SMK/MAK Kelas XII. Program Keahlian Manajemen Perkantoran. Kompetensi Keahlian Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (edisi revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021.
- Pulungan, Suyuthi. *Fikih Siyasah (Ajaran, Sejarah dan Pemikiran)*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014.
- Rahmatullah, Prayudi. *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Hukum Tata Negara Dalam Perspektif Islam*. Kabupaten Malang: Maknawi, 2024.
- S, Maria Farida Indrati. *Ilmu Perundang-Undangan 1 (edisi revisi)*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 2020.
- Saifullah. *Tipologi Penelitian Hukum “Sejarah, Paradigma, dan Pemikiran Tokoh di Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Sakti, Fadjar Tri. *Pengantar Ilmu Politik*. Bandung: k Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020.
- Situmorang, Jubair. *Politik Ketatanegaraan Dalam Islam (Siyasah Dusturiyah)*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Solikin, Nur. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media), 62.
- Sukmasari, Dahliana. “Konsep Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Al-
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syaukani, Imam, dan A. Ahsin Thohari. *Dasar-Dasar Politik Hukum*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2023.

Jurnal Penelitian

- Amnesti, Sheila Kusuma Wardani. “Politik Hukum Perlindungan Perempuan Pekerja Domestik Di Indonesia.” *Egalita: Jurnal Keadilan dan Keadilan Gender* Vol. 19, No. 1 (2024).

- Antasani, Maulida Hepi. "Politik Hukum Rancangan Undang-Undang Perampasan Aset Perspektif Siyasah Dusturiyah." Undergraduate Thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.
- A'yun, Putri Qurrata. "Hak Cuti Melahirkan Pada RUU Kesejahteraan Ibu Dan Anak Tinjauan Maqasid Asy-Syari'ah Ibnu Asyur." Tesis, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2022. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/41542>.
- Benyamin, Aldhito, dan dkk. "Kriminalitas Narkotika Di Perbatasan Negara (Studi Kasus Tentang Tindak Pudana Khusus Di Luar KUHP)." *Yustisi* Vol. 11, No. 3 (2024).
- Bustaman, Nawarti, dan dkk. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Indikator Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol. 32, No. 1 (2021).
- Busyro, dan dkk. "Paternity Leave In Mother And Child Welfare Bill Based On Hifz Al-Nasl Perspective And Government Ethics Politics." , *Istinbath Jurnal Hukum Ekonomi Islam* Vol. 22, No. 2 (2023).
- Erwanto, Priscila Yunita. "Teori Politik Hukum Dalam Pemerintahan Indonesia." *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum* Vol. 2, No.6 (2022).
- Febrianto, Tri Bowo Hersandy. "Peran Civil Law Dalam Sistem Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum dan Sosial Politik* Vol. 2, No. 1 (2024).
- Fitri, Salwa Alya. "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak dihubungkan Dengan Masalah Mursalah." *Jurnal Riset Hukum Keluarga Islam (JRHKI)* Vol. 3, No. 2 (2023).
- Lutfi, Mustafa, Aditya Prastian Supriyadi. "Politik Hukum Pemulihan Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19 Perspektif Konstitusi Ekonomi", *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, Vol. 13, No. 2 (2021).
- Lutfi, Mustafa. "Politik Hukum Penerapan Syarat Negarawan Dalam Proses Seleksi Calon Hakim Konstitusi", Ringkasan Disertasi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2023.
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/47577/Mustafa%20Lutfi%20Ringkasan%20Disertasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nisa, Ardina Khoirun. "Urgency Of The Draft Statue On Maternal And Child Welfare For Female Employees." *Yurisprudencia* Vol. 9, No. 2 (2023).

- Pangestika, Elza Qorina. "Dampak Bagi Ketenagakerjaan Terkait Adanya RUU Kia (Kesejahteraan Ibu Dan Anak)." *Journal on Education* Vol. 06, No. 04 (2024).
- Pratiwi, Indah, dan dkk. "Hubungan Pemberian Asi Eksklusif Terhadap Tumbuh Kembang Anak Usia Toddler." *JIMPK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan* Vol. 3, No. 6 (2023).
- Putra, Marsudi Dedi. "Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila." *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah* Vol. 23, No 2 (2021).
- Sariding, Diding, dan Siti Ngainnur Rohmah. "Konsepsi Negara Sejahtera Menurut Al-Farabi." *Staatsrecht: Indonesian Constitutional Law Journal* Vol. 4, No. 1 (2020).
- Sukmasari, Dahliana. "Konsep Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Al-Qur'an." *At-Tibyan: Journal Of Qur'an and Hadis Studies* Vol. 3, No. 1 (2020).
- Sumertajaya, I Ketut Satria Wiradharma, dan Kadek Ary Purnama Dewi. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan." *Yustitia: Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai* Vol. 18, No. 1 (2024).
- Valentina, Dwi, dan dkk. "Tantangan Kerjasama Bilateral Indonesia-Malaysia dalam Perspektif Ekonomi: Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia dari Perdagangan dan Penyelundupan Manusia." *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* Vol. 1, No. 1 (2024).
- Yandy, Eza Tri, dan dkk. "The Principle of Checks and Balances in Islamic StateAdministration Studies." *Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari'ah dan Ahwal Al-Syakhsyiyah* Vol. 7, No. 1 (2024).
- Yanto, Oliviani. "Janin Sebagai Subjek Hukum: Perspektif Hukum Perdata." *Alethea: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 8, No. 1 (2024).

Website

- BBC News Indonesia. "UU KIA: Cuti melahirkan selama enam bulan, menguntungkan atau merugikan ibu pekerja di Indonesia?," 7 Juni 2024.
<https://www.bbc.com/indonesia/articles/cw44p9ekwexo>.
- "CV Narasumber | Pusat Pendidikan Pancasila dan Konstitusi RI." Diakses 30 September 2024.
<https://pusdik.mkri.id/index.php?page=web.DetailNarasumber&id=13>.

- “Hasil Pencarian - KBBI VI Daring.” Diakses 30 September 2024.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/politik>.
- “Hasil Pencarian - KBBI VI Daring.” Diakses 16 Oktober 2024.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hak>.
- Hikam, Herdi Alif Al. “Ada Cuti Melahirkan 6 Bulan, Pengusaha Ngeluh Produktivitas Bisa Turun.” detikfinance. Diakses 15 Agustus 2024.
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7427493/ada-cuti-melahirkan-6-bulan-pengusaha-ngeluh-produktivitas-bisa-turun>.
- “Ibu Membutuhkan Lebih Banyak Dukungan Menyusui Selama Masa Kritis Bayi Baru Lahir.” Diakses 1 Februari 2025.
<https://www.who.int/indonesia/id/news/detail/01-08-2024-mothers-need-more-breastfeeding-support-during-critical-newborn-period>.
- Indonesia, Badan Pusat Statistik. “Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin - Tabel Statistik.” Diakses 8 Desember 2024.
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin--persen-.html>.
- KADIN Indonesia. “Tentang Kadin.” Diakses 23 Agustus 2024.
<https://kadin.id/tentang-kadin/>.
- Komariah, Fitratun. “Bekerja Salah Satu Faktor Penyebab Ibu Berhenti Menyusui.” rri.co.id - Portal berita terpercaya. Diakses 1 Februari 2025.
<https://www.rri.co.id/index.php/bali/kesehatan/311617/bekerja-salah-satu-faktor-penyebab-ibu-berhenti-menyusui>.
- Komnas Perempuan | Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. “Siaran Pers.” Diakses 9 Desember 2024. <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peringatan-hari-buruh-internasional-2024>.
- Reviani, Maidian. “Survei: Cuti Melahirkan Pengaruhi Pilihan Tempat Kerja - Sisi+ By Katadata.” Diakses 19 Februari 2025.
<https://sisiplus.katadata.co.id/ekonomi-bisnis/1405/survei-cuti-melahirkan-pengaruhi-pilihan-tempat-kerja>.
- Rahadian, Angga Sisca, Frida Kurniawati, dan Wabilia Husnah. “Plus minus perpanjangan cuti melahirkan, hati-hati potensi ‘feminisasi’ kemiskinan dan domestikasi perempuan.” The Conversation, 22 Juni 2022.
<http://theconversation.com/plus-minus-perpanjangan-cuti-melahirkan-hati-hati-potensi-feminisasi-kemiskinan-dan-domestikasi-perempuan-185378>.

- Scribd. “Padmo Wahjono | PDF.” Diakses 30 September 2024.
<https://id.scribd.com/doc/97550405/Padmo-Wahjono>.
- Sehat Negeriku. “Agar Ibu dan Bayi Selamat,” 25 Januari 2024.
<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/blog/20240125/3944849/agar-ibu-dan-bayi-selamat/>.
- tim. “Viral WRP PHK Karyawan yang Ajukan Cuti Melahirkan, Bos Minta Maaf.”
 ekonomi. Diakses 8 Desember 2024.
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>.
- WageIndicator Foundation. “Pernyataan Sikap Perwakilan Perempuan Pengurus Serikat Pekerja Sektor TGSL dari DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, dan Jawa Tengah.” Diakses 19 Februari 2025. <https://gajimu.com/garmen/perusahaan-garmen/makin-terang/kegiatan-makin-terang-2023/pernyataan-sikap-perwakilan-perempuan-pengurus-serikat-pekerja-sektor-tgsl>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Tahun 2003.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Lembaran Negara Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6923, Tahun 2024.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Lembaran Negara Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6887, Tahun 2023.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*convention on the elimination of all forms of discrimination Against Women*).
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037, Tahun 2017.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Tahun 2022.

Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Cuti Pegawai Kementerian Pertahanan, Tahun 2021.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti dan Izin di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Tahun 2015.

Dokumen Lain

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI). *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak*. Jakarta: Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2022.

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), “Risalah Rapat Dengar Pendapat Umum Anggota Panja Komisi VIII DPR RI RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Dengan Pimpinan Komnas Perempuan, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia, Kalyanamitra, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Gajimu.com, dan Pimpinan Global Union Industri All”, 2023.

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR RI), Risalah Rapat Panitia Kerja RUU Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Komisi VIII DPR RI Dengan Tim Panitia Kerja Pemerintah, 16 Januari 2023.

Employment Act 1955 Amandement (2022).

Perserikatan Bangsa-Bangsa, *Konvensi ILO Nomor 183 Tentang Konvensi Perlindungan Maternitas (revisi)*: Swiss, 2002.

LAMPIRAN

1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.



SALINAN

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 4 TAHUN 2024
TENTANG
KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK
PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa negara menjamin kehidupan yang sejahtera lahir dan batin bagi setiap warga negara, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan seluruh warga negara, khususnya kesejahteraan ibu dan anak sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa kesejahteraan ibu dan anak perlu ditingkatkan untuk mewujudkan sumber daya manusia dan generasi penerus bangsa yang unggul di masa depan;
- c. bahwa pembangunan sumber daya manusia yang unggul sangat ditentukan oleh pemenuhan hak dan kebutuhan dasar ibu dan anak, khususnya pada fase seribu hari pertama kehidupan;
- d. bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kesejahteraan ibu dan anak perlu dikuatkan dengan undang-undang yang khusus mengatur kesejahteraan ibu dan anak pada fase seribu hari pertama kehidupan;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu membentuk Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan;
- Mengingat : Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28A, Pasal 28B ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28H ayat (1), dan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan . . .

SK No 230368 A

2. Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak.

NASKAH AKADEMIK RUU KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK
HASIL HARMONISASI BADAN LEGISLASI 09 JUNI 2022

**NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN UNDANG-UNDANG
TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK**



**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA
2022**

3. Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak

RUU KIA HASIL HARMONISASI BADAN LEGISLASI 9 JUNI 2022

RANCANGAN
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR... TAHUN...
TENTANG
KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa negara wajib menjamin kehidupan yang sejahtera lahir dan batin bagi setiap warga negara, termasuk menjamin kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang anak, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan seluruh warga negara, terutama kesejahteraan ibu dan anak sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa kesejahteraan ibu dan anak meliputi sejahtera secara fisik, psikis, sosial, ekonomi, dan spiritual yang merupakan satu kesatuan yang saling memengaruhi sehingga ibu yang kesejahteraannya terjamin akan melahirkan anak yang bertumbuh kembang dengan baik sebagai sumber daya manusia yang unggul dan generasi penerus bangsa di masa depan;
- c. bahwa ibu dan anak tergolong kelompok yang rentan yang ditunjukkan masih tingginya angka kematian ibu dan anak yang disebabkan kurang terjaminnya penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak yang dimulai sejak ibu memasuki masa persiapan sebelum kehamilan, masa kehamilan, saat melahirkan dan pasca melahirkan sampai dengan anak mencapai usia tertentu;
- d. bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kesejahteraan ibu dan anak masih tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan dan belum mengakomodasi dinamika dan kebutuhan hukum masyarakat sehingga perlu diatur tersendiri secara komprehensif;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

Mengingat : Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28A, Pasal 28B ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28H ayat (1), dan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK.

4. *Employment Act 1955 Amandement* (2022), Negara Malaysia.



LAWS OF MALAYSIA

ONLINE VERSION OF UPDATED
TEXT OF REPRINT

Act 265

EMPLOYMENT ACT 1955

As at 1 January 2023

This text is ONLY AN UPDATED TEXT of the Employment Act 1955 by the Attorney General's Chambers. Unless and until reprinted pursuant to the powers of the Commissioner of Law Revision under subsection 14(1) of the Revision of Laws Act 1968 [Act 1], this text is NOT AN AUTHENTIC TEXT.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Faiqotur Rizqiyah
 TTL : Lamongan, 17 Mei 2003
 Alamat : Desa Kanugrahan, Kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur.
 No. Telepon : 085790330874
 Email : faiqoturizqiyah@gmail.com
 Agama : Islam
 Jenis Kelamin : Perempuan

No	Jenjang	Nama Instansi	Tahun
1	TK	TK Tunas Harapan Lamongan	2007-2009
2	SD/MI	MI Bahrul Ulum Lamongan	2009-2015
3	SMP/MTS	MTsN 1 Lamongan	2015-2018
4	SMA/MA	MAN 3 Jombang	2018-2021
5	S1	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2021-2025