

**STUDI HAK CUTI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024
PERSPEKTIF *SADD AL-DHARI'AH***

Skripsi

Oleh:

CUT RISMA NURJANAH

230201110165



PROGAM STUDI HUKUM KELUARGA ISLAM FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

**STUDI HAK CUTI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024
PERSPEKTIF *SADD AL-DHARI'AH***

Skripsi

Oleh:

CUT RISMA NURJANAH

230201110165



**PROGAM STUDI HUKUM KELUARGA ISLAM
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 :

**"STUDI HAK CUTI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 DAN
UNDANG-UNDANG NO 4 TAHUN 2024 PERSPEKTIF *SADD AL-
DHARI'AH*"**

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

Malang, 8 Mei 2025

Penulis,



Cut Risma Nurjanah

NIM 230201110165

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Cut Risma Nurjanah NIM 230201110165 Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

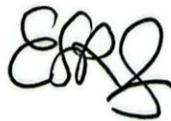
“STUDI HAK CUTI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NO 4 TAHUN 2024 PERPEKTIF *SADD AL-DHARI’AH*”

Maka kami pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh majelis dewan penguji.

Malang, 23 Juni 2025

Mengetahui
Ketua Program Studi
Hukum Keluarga Islam

Dosen Pembimbing



Erik Sabti Rahmawati, MA, M.Ag

NIP. 197511082009012003



Dr. H. Badrudin, M.H.I

NIP. 196411272000031001

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Saudari Cut Risma Nurjanah, NIM 230201110165,
Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**“STUDI HAK CUTI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 DAN
UNDANG-UNDANG NO 4 TAHUN 2024 PERSPEKTIF SADD AL-
DHARI’AH”**

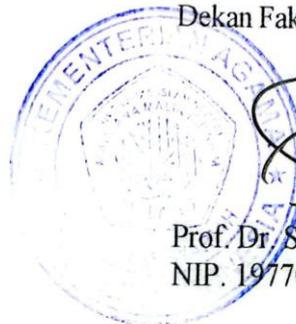
Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal
20 Juni 2025

Dewan Penguji:

1. Dr. H. Miftahul Huda, S.HI., M.H.
NIP. 197410292006041001
(.....) Ketua Penguji
2. Teguh Setyobudi, S.HI., M.H.
NIP. 197903132023211009
(.....) Anggota Penguji
3. Dr. H. Badrudin, M.HI.
NIP. 196411272000031001
(.....) Anggota Penguji

Malang, 23 Juni 2025

Dekan Fakultas Syariah,



Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.
NIP. 1977082220050110003



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

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimili (0341) 559399
Website fakultas: <http://syariah.uin-malang.ac.id> atau Website Program Studi: <http://hk.uin-malang.ac.id>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Cut Risma Nurjanah
NIM : 230201110165
Program Studi : Hukum Keluarga Islam
Pembimbing : Dr. H. Badrudin, M. H. I
Judul Skripsi : Studi Hak Cuti Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No 4 Tahun 2024 Perspektif *Sadd Adz-Dzari'ah*

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	14 November 2024	Judul Skripsi & ACC Judul Skripsi	
2.	13 Desember 2024	Konsultasi Bab I, II, dan III	
3.	25 Desember 2024	Revisi Bab I, II, dan III	
4.	3 Januari 2025	ACC Proposal Skripsi	
5.	30 Januari 2025	Bimbingan Bab III dan IV	
6.	11 Maret 2025	Bimbingan Abstrak	
7.	11 April 2025	Revisi Bab III	
8.	14 April 2025	Revisi Abstrak	
9.	18 April 2025	Revisi Bab IV	
10.	8 Mei 2025	ACC Skripsi	

Malang, 23 Juni 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Erik Sabti Rahmawati, M.A., M. Ag.
NIP. 197511082009012003

MOTTO

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ

Artinya:”Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.”

(Q.S Al-Baqarah 233: 2)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahilahi rabbil 'alamin, dengan memanjatkan puja dan puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, taufik sertahudayahnya terhadap penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “STUDI HAK CUTI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 4 TAHUN 2024 PERSPEKTIF SADD AL-DHARI’AH” sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Keluarga Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat dan salam kita haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa semoga kita kelak termasuk dalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa'at.

Dalam menyelesaikan menyelesaikan skripsi ini penulis sadar bahwa tanpa bantuan, bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak belun tentu dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya pada kesempatan kali ini penulis berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Sudirman, MA selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Erik Sabti Rahmawati, M.A., M.Ag selaku Ketua Program Studi

Hukum Keluarga Islam Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang

4. Farihatus Syuhadak, M.HI selaku Sekertaris Islam Negeri Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Farihatus Syuhadak, M.HI selaku Dosen Wali peneliti yang telah banyak membantu membimbing selama masa perkuliahan dari awal semester hingga selesainya penulisan skripsi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dr. H. Badrudin, M.HI, selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah banyak memberikan masukan dan arahan yang baik selama peneliti menyusun Skripsi.
7. Kepada para tim penguji, Dr. H. Miftahul Huda, S.H.I, M,H. Selaku penguji pertama dan bapak Teguh Setyobudi, S.H.I, M,H. Selaku penguji kedua.
8. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada peneliti selama di bangku perkuliahan *Al-Ahwal Al-Syakhsiyah*.
9. Kepada orang tua saya yang sangat saya hormati, cintai, dan sayangi bapak Ismail Rasyid, dan Ibu Jannatin. Terimakasih atas segala dukungan selama ini terutama selama peneliti menempuh pendidikan hingga peneliti mengerjakan skripsi ini. Ucapan terimakasih atas doa yang telah dan terus dipanjatkan kepada peneliti, juga memberikan

motivasi moral dan membimbing peneliti sehingga bisa menyelesaikan pendidikan sampai pada tahap ini. Terimakasih karena dengan doa dan usaha mereka peneliti bisa sampai di titik ini.

10. Kepada adik Muhammad Nur Fatoni, Ani Nurjanah, Aminatun Nurjanah, yang tiada hentinya memberikan dukungan, dan menyemangati peneliti dalam menuntaskan tugas akhir ini.
11. Kepada segenap keluarga besar, terutama paman Ahmad Sukur Romdhoni dan bibi Siti Aisyah beserta anak-anaknya yang senantiasa menghibur dan memberi nasihat peneliti.
12. Kepada sahabat saya Badriyah, dan teman seperjuangan saya yang tidak bisa disebutkan semuanya. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih sudah mendukung dan membantu menyemangati peneliti dalam menyusun skripsi ini.
13. Kepada diri saya sendiri karena sudah mau berusaha berproses dan berjuang untuk menyelesaikan masa perkuliahan ini dengan semangat dan mengusahakan setiap pembelajarannya dengan sangat baik.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, semoga apa yang telah penulis dapatkan selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat dan keberkahan. Penulis berharap dengan adanya skripsi ini dapat membantu menambah wawasan khususnya para mahasiswa program studi hukum keluarga islam. Dengan demikian penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan sangat berharap atas kritik dan masukan dari semua pihak agar dapat memperdalam pengetahuan. Terima Kasih.

Malang, 23 Juni 2025



Penulis

Cut Risma Nurjanah

NIM. 230201110165

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi termasuk pengalihan dari tulisan Arab menjadi tulisan bahasa Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Dalam penulisan karya ilmiah sering kali menggunakan istilah-istilah asing sebaiknya ditulis (dicetak) miring.

Dalam menulis bahasa asing Mahasiswa Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman penulisan karta tulis ilmiah Tahun 2020 yang merupakan hasil putusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Januari 22 Tahun 1998 No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987.

B. Konsonan

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا		ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	'
ص	ş	ي	y

ض	d		
---	---	--	--

Apabila di awal kata terdapat hamzah (ء), maka vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Akan tetapi, apabila hamzah (ء) di Tengah atau di akhir kata, maka ditulis dengan tanda (').

C. Vokal

Dalam penulisan huruf vokal bahasa Arab, sama seperti penulisan huruf vokal bahasa Indonesia, yakni terdiri dari vokal tunggal atau bisa juga disebut monoftong atau fokal rangkap dapat disebut juga diftong. Lambang vokal tunggal bahasa Arab berupa tanda atau harakat, Adapun transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

Lambang dari vokal rangkap bahasa Arab berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	Fathah dan ya	ai	A dan I
اَوّ	Fathah dan wau	lu	A dan U

Contoh:

كَيْف : *kaifa*

هَوَّل : *haua*

D. Maddah

Maddah atau dat diartikan dengan vokal panjang yang ditandai dengan lambing harakat dan huruf, Adapun transliterasinya berupa huruf dan tanda, sebagai berikut:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis diatas
وُ	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *Māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

E. Ta Marbutah

Terdapat 2 (dua) transliterasi untuk ta *Marbutah*, yaitu: transliterasi *ta marbuṭah* yang mati atau mendapatkan harakat *fathah*, *kasrah dan dammah* adalah [t]. sedang transliterasi *ta marbuṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, adalah [h].

Apabila terdapat kata yang diakhiri dengan *ta marbuṭah* dan diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata tersebut terpisah, maka transliterasi *ta marbuṭah* menggunakan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

F. Syaddah (*Tasydid*)

Dalam sistem tulisan Arab *syaddah* atau *tasydid* dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

عَدُوُّ : *‘aduwwu*

Apabila terdapat huruf ع ber- *tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului dengan huruf berharakat kasrah (-), maka transliterasinya seperti huruf *maddah* (*i*). Contoh:

عَلِيٍّ : *Alī* (bukan ‘*Aliyy* atau ‘*Aly*)

عَرَبِيٍّ : *Arabī* (bukan ‘*Arabiyy* atau ‘*Araby*)

G. Kata Sandang

Dalam tulisan Arab kata sandang dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma’rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, seperti biasa kata sandang transliterasi, aKl-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

H. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjaddi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di Tengah atau akhir kata. Akan tetapi, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

I. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Dalam istilah kata atau kalimat Arab yang ditranliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Istilah kata atau kalimat yang telah lazim dan menjaddi bagian dari pembendaraan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara tranliterasi di atas. Misalkan kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Akan tetapi, apabila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

في زلزال القرآن : *Fī zilāl al-Qur'ān*

التَّوْدِينُ : *Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

الإِبَارَةُ فِي الْأَمِّ الْفَظِّ لِأَبِي الْخَصَنِ السَّبَبُ : *Al-‘Ibārāt Fī ‘Umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab*

J. Lafz Al-Jalalah

Kata “Allah” atau biasa disebut dengan *lafz al-Jalalah* yang didahului partikel seperti *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), maka ditransliterasi tanpa menggunakan huruf hamzah.

Contoh: دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Apabila terdapat *ta marbutāh* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-Jalalah*, maka ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh: هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

K. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului

oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fīh al-Qur‘ān

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

ABSTRAK

Nurjanah, Cut Risma NIM 230201110165, 2025, **Studi Hak Cuti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Perspektif *Sadd Al-Dhari'ah***. Skripsi Program Studi Hukum Keluarga Islam. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. H. Badrudin, M.H.I

Kata Kunci: Hak Cuti, Hamil, Melahirkan, *Sadd al-Dhari'ah*

Penelitian ini mengkaji terkait hak cuti hamil dan melahirkan yang terdapat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 4 Tahun 2024 Tentang kesejahteraan ibu dan anak pada fase seribu hari pertama kehidupan, Yang akan dinilai bagaimana dengan adanya kedua undang-undang sebagai perantara tersebut dapat menimbulkan potensi negatif, atau justru menjadi solusi dari adanya pencegahan yang di tujukan untuk mencapai kemaslahatan. Terkait hak cuti hamil dan melahirkan adalah jatah libur atau istirahat yang diperuntukan untuk pekerja wanita dalam rangka mempersiapkan proses persalinannya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang berbasis pada hukum positif. *Sadd Al-Dhari'ah* digunakan sebagai pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai alat untuk menganalisis. Pendekatan ini adalah metode dalam hukum Islam yang fungsinya menutup jalan menuju kemudharatan atau digunakan untuk mencegah dan menjaga manusia agar tidak jatuh pada suatu yang bahaya atau sesuatu yang membawa pada kerusakan. Dalam hal ini *Sadd Al-Dhari'ah* akan menganalisis perkara hak cuti dari kedua Undang-Undang yang ada.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya penerapan pada prinsip pendekatan yang digunakan relevan dan mampu dijadikan sebagai landasan etis yang termasuk didalamnya pencegahan dari bahaya yang akan timbul apabila cuti tidak diberikan kepada para pekerja perempuan, sekaligus dapat merumuskan dan menerapkan hak cuti yang adil dan berkelanjutan bagi yang diberi cuti atau yang memberikan hak cuti tersebut. Karena hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan bentuk perlindungan yang selaras dengan nilai-nilai syariat Islam, khususnya dalam menjaga jiwa dan juga menjaga keturunan.

ABSTRACT

Nurjanah, Cut Risma NIM 230201110165, 2025, **Study of Leave Rights in Law Number 13 of 2003 and Law Number 4 of 2024 from the Perspective of *Sadd Al-Dhari'ah***. Undergraduate Thesis Islamic Family Law Study Program. Faculty of Sharia. State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. H. Badrudin, M.H.I.

Keywords: Leave Rights, Pregnancy, Childbirth, *Sadd Al-Dhari'ah*

This study examines the right to maternity leave and childbirth contained in Law No. 13 of 2003 concerning labor and Law No. 4 of 2024 concerning the welfare of mothers and children in the phase of the first thousand days of life, which will be assessed how the existence of the two laws as an intermediary can lead to negative potential, or instead become a solution to the prevention aimed at achieving benefit. Related to the right to maternity leave and childbirth is a vacation or rest period intended for female workers in order to prepare for the labor process.

The type of research used is normative legal research based on positive law. *Sadd Al-Dhari'ah* is used as an approach in this research as a tool to analyze. This approach is a method in Islamic law whose function is to close the way to famine or used to prevent and keep humans from falling into something dangerous or something that leads to damage. In this case *Sadd Al-Dhari'ah* will analyze the case of leave rights from the two existing laws.

The results of the analysis of this study show that the application of the principles of the approach used is relevant and able to be used as an ethical basis which includes the prevention of the dangers that will arise if leave is not given to female workers, as well as being able to formulate and implement fair and sustainable leave rights for those who are given leave or who provide the right to leave. Because the right to maternity leave for female workers is a form of protection that is in line with the values of Islamic law, especially in protecting the soul and also protecting offspring.

ملخص البحث

نور جنة ، شوت ريسما رقم اليد ٢٣٠٢٠١١١٠١٦٥ ، ٢٠٢٥ ، دراسة حقوق الإجازة في القانون رقم 13 لسنة 2003 والقانون رقم 4 لسنة 2024 من منظور سد الذريعة. أطروحة برنامج دراسة قانون الأسرة الإسلامي. كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية.

المشرف: د. بدر الدين ماجستير في الشريعة الإسلامية

الكلمات المفتاحية: حقوق الإجازة، الحمل، الولادة، سد الذرائع

تبحث هذه الدراسة في الحق في إجازة الأمومة والولادة الواردة في القانون رقم 13 لسنة 2003م بشأن العمل والقانون رقم 4 لسنة 2024م بشأن رعاية الأمومة والطفولة في مرحلة الألف يوم الأولى من العمر، وسيتم تقييم مدى إمكانية أن يؤدي وجود القانونين كوسيط إلى احتمالات سلبية، أو أن يكون بدلاً من ذلك حلاً للوقاية التي تهدف إلى تحقيق الفائدة. والحق في إجازة الأمومة والأبوة هو إجازة أو استراحة مخصصة للعاملات من أجل الاستعداد لعملية الولادة

نوع البحث المستخدم هو البحث القانوني المعياري القائم على القانون الوضعي. ويستخدم في هذا البحث منهج سد الذرائع كمنهج في هذا البحث كأداة للتحليل. وهذا المنهج هو منهج في الشريعة الإسلامية وظيفته سد الذريعة أو يستخدم لمنع الإنسان وحفظه من الوقوع في أمر خطير أو أمر يؤدي إلى الضرر. وفي هذه الحالة سيحلل في هذا البحث قضية حقوق الإجازة من خلال القانونين الموجودين.

وقد أظهرت نتائج تحليل هذه الدراسة أن تطبيق مبادئ المنهج المتبع في هذه الدراسة مناسب وقابل للاستخدام كأساس أخلاقي يتضمن الوقاية من الأخطار التي ستنشأ في حال عدم إعطاء الإجازة للعاملات، وكذلك القدرة على صياغة وتنفيذ حقوق الإجازة العادلة والمستدامة لمن تعطى لهن الإجازة أو من توفر لهن الحق في الإجازة. لأن الحق في إجازة الأمومة للعاملات هو شكل من أشكال الحماية التي تتماشى مع قيم الشريعة الإسلامية، خاصة في حماية النفس وحماية النسل.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
BUKTI KONSULTASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
ملخص البحث	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Tinjauan Legal Formal Cuti Hamil Dan Melahirkan	21
1. Kedudukan Undang-Undang Cuti Hamil dan Melahirkan dalam Sistem Perundang-Undangan di Indonesia.	21
2. Tujuan Penetapan Undang-Undang Cuti Hamil dan Melahirkan.	23
3. Manfaat Cuti Melahirkan bagi Ibu dan Anak:.....	24
4. Menjamin hak-hak pekerja perempuan selama masa cuti.....	26
5. Memenuhi kebutuhan dasar perempuan dari paparan bahan-bahan berbahaya.	26
6. Menjamin bahwa tidak ada pemecatan bagi pekerja atau pegawai perempuan karena cuti.	27
7. Aturan dan Mekanisme Cuti Hamil Dan Melahirkan.	28

C. <i>Sadd Al-Dhari'ah</i> : Persepektif Teori	32
D. Teori Kesejahteraan	53
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hak Cuti dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 4 Tahun 2024	56
B. Prinsip <i>Sadd Al-Dhari'ah</i> sebagai Landasan Filosofis dalam Harmonisasi Regulasi Hak Cuti Melahirkan	79
BAB IV PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Implikasi Teori dan Refleksi Penelitian.....	87
C. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan yang diperuntukan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak para pekerja, serta menciptakan peluang kerja yang optimal dengan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dari perusahaan. Keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kontribusi para pekerja, sehingga penting untuk memenuhi hak-hak mereka, terutama karena pekerja bekerja dengan tujuan memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang diberikan. Pemenuhan hak bagi pekerja tidaklah khusus hanya pada pemberian upah, akan tetapi juga mencakup banyak hal terkait hak cuti untuk segenap pekerja ataupun buruh.¹

Di sebutkan dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang 1945 bahwasanya mendapatkan hak atas kehidupan dan juga pekerjaan yang pantas atau layak adalah hak setiap warga.² Negara bertanggung jawab dalam memastikan kesejahteraan baik lahir ataupun batin bagi setiap warga negaranya, yang bertujuan meningkatnya kualitas hidup juga kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, terutama bagi ibu dan anak.³

Perlindungan terhadap hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan komponen penting dalam hukum ketenagakerjaan.

¹Achmad Dimas Aliffian, dkk. "Regulasi Dan Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Para Buruh Di Indonesia", *Causa*, No 1: 2024. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/causa/article/view/3996>

²Nia Umar, "*Multitasking Breastfeeding Mama*", (Jakarta: Pustaka Bunda, 2014), Hal 101.

³Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

Langkah ini tidaklah bertujuan untuk mendukung kesejahteraan para pekerja perempuan di tempat kerja saja, tetapi juga memainkan peran penting dalam menjaga kesehatan ibu dan bayi selama masa kehamilan.⁴ Prinsip ini selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah berlaku selama hampir 2 dekade sebelum direvisi melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024. Perubahan tersebut membawa dampak yang cukup besar, terutama dalam hal ketentuan mengenai hak cuti bagi pekerja. dan juga berfungsi sebagai dasar hukum untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan pekerja laki-laki ataupun pekerja perempuan.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hak cuti menjadi bagian perlindungan untuk pekerja, salah satunya adalah cuti hamil dan juga melahirkan sebanyak satu setengah bulan yang diperuntukan sebelum melahirkan, dan satu setengah bulannya untuk paska melahirkan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024 ibu mendapat cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan dan berhak menerima tambahan waktu selama tiga bulan jika terdapat kondisi khusus, baik dalam bentuk kondisi kesehatan ibu ataupun anak.⁵

Seribu Hari Pertama Kehidupan adalah masa yang begitu krusial dalam kehidupan baik ibu ataupun bagi seorang anak, yang dimulai sejak masa kehamilan hingga usia dua tahun Pada fase ini, kesehatan ibu dan anak sangat

⁴Tazkia Tunnafsia Siregar, Laura Sharendova, Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, No 3: 2023, Hal 21952-21957. [Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia | Jurnal Pendidikan Tambusai](#)

⁵Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

menentukan perkembangan mulai dari fisik, kognitif, dan emosional anak di masa mendatang. Kesejahteraan ibu juga menjadi pengaruh besar untuk kualitas segala bentuk kesejahteraan yang akan diberikan kepada anak. Dalam hal ini, segala regulasi yang dapat mendukung kesejahteraan ibu dan anak menjadi hal penting yang perlu dibahas. Adapun Kewajiban, tugas serta tanggung jawab negara dalam memenuhi hak Anak sudah dimulai saat fase seribu hari pertama kehidupan bagi Anak menggunakan keterlibatan keluarga sekaligus partisipasi masyarakat. Semua usaha terkait pemenuhan hak Anak dilakukan dengan cara penyelenggaraan Kesejahteraan untuk Ibu dan Anak.⁶

Berdasarkan data BPS, perempuan dan anak-anak mencakup dua pertiga populasi Indonesia, yaitu 49,5% dan 31,4% secara berturut-turut. Hal ini menekankan pentingnya kesejahteraan ibu dan anak bagi negara. Sayangnya, data menunjukkan bahwa masih banyak masalah kesejahteraan yang dihadapi keduanya. Pada tahun 2020, Angka Kematian Ibu (mencapai 189 per 100.000 kelahiran hidup, melampaui target RPJMN dan SDGs. Indonesia menjadi negara dengan AKI tertinggi kedua di ASEAN melalui angka tersebut.

Sementara itu, (AKB) Angka Kematian Bayi ditahun yang sama adalah 17/1.000 kelahiran hidup, juga melebihi target RPJMN dan SDGs. Penyebab utama kematian ibu dan bayi antara lain berat badan lahir rendah, kelahiran prematur, serta komplikasi kehamilan. Faktor sosial budaya, disparitas

⁶Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

pengambilan keputusan oleh ibu, keterlambatan rujukan, akses layanan kesehatan yang terbatas turut berkontribusi dan pemilihan gizi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan responsif gender dalam kerangka kesejahteraan ibu dan anak untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, termasuk kematian ibu dan bayi serta stunting.⁷

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak perubahan terjadi dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, termasuk soal cuti kerja. Undang-undang ini mengubah isi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 79 dan 84 yang berkaitan dengan hak cuti pekerja. Pasal 79 awalnya secara tegas menyebut tentang waktu istirahat, cuti tahunan, dan cuti lainnya seperti cuti haid dan melahirkan. Namun setelah direvisi melalui Pasal 81 undang-undang Cipta Kerja, penyebutannya menjadi lebih umum dan diserahkan pengaturannya melalui perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa hak cuti khusus, terutama bagi pekerja perempuan, tidak lagi mendapat perlindungan yang cukup kuat di tingkat undang-undang.⁸

Perubahan ini kemudian diuji di Mahkamah Konstitusi oleh berbagai pihak, termasuk serikat buruh dan organisasi masyarakat sipil. Mereka menilai bahwa Undang-undang Cipta Kerja tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga dibuat

⁷Sekretariat Daerah Kab.Gunung Kidul, Sosialisasi Undang-Undang No 4 Tahun 2024, Sekretariat Daerah, 24 Juli 2024, Diakses 26 Desember 2024, <https://setda.gunungkidulkab.go.id/2024/07/24/sosialisasi-undang-undang-nomor-4-tahun-2024-tentang-kesejahteraan-ibu-dan-anak-pada-fase-seribu-hari-pertama-kehidupan>

⁸ Pasal 81, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

dengan cara yang tidak sesuai prosedur. Mahkamah Konstitusi akhirnya mengeluarkan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa pembentukan undang-undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 secara formil. Meski isinya masih berlaku, MK memberi waktu dua tahun kepada DPR dan Presiden untuk memperbaikinya. Selama masa itu, pemerintah tidak boleh membuat kebijakan strategis berdasarkan Undang-undang tersebut.⁹

Sebagai tanggapan atas putusan tersebut, pemerintah menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.¹⁰ Secara substansi, isi ketenagakerjaan dalam Perppu ini tidak jauh berbeda dari versi sebelumnya. Pasal 81 masih digunakan sebagai dasar perubahan berbagai pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tentang hak cuti, termasuk cuti haid dan melahirkan.¹¹ tetap ada tetapi tidak dijelaskan secara tegas dalam pasal-pasal utama yang mengalami revisi. Ini menyebabkan perlindungan terhadap pekerja perempuan tampak tergantung pada bagaimana perusahaan mengatur hal tersebut dalam kebijakannya masing-masing.

⁹MKRI, "Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun" 25 November 2021, Di akses pada 23 Juni 2025, https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_8240_1637822490.pdf

¹⁰Ely Dasnawati, Dinda Suciana Rambe, Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologi Hukum, *wicarana*:2023 No 2. file:///D:/data/Download/7.+Dasnawati+&+Rambe_88-100.pdf

¹¹KBKI, *Undang-Undang No 6 Tahun 2023*, 31 Maret 2023 Diakses pada 23 Juni 2025. <https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/uu/2023/uu-nomor-6-tahun-2023.pdf>

Walaupun Pasal 81, 82, dan 84 Undang-undang Ketenagakerjaan masih menjamin cuti hamil, haid, dan upah selama cuti, redaksi baru Pasal 79 membuat implementasinya bergeser ke kebijakan internal perusahaan. Pada Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang Cuti Haid, Hamil dan melahirkan.¹² hal ini menyebabkan pelaksanaan hak cuti menjadi tidak seragam.

Oleh karena itu, kehadiran Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dianggap menjadi bentuk koreksi terhadap ketidakjelasan perlindungan hak cuti perempuan dalam undnag-undang Cipta Kerja. Undang-undang ini secara tegas mengatur kembali hak cuti melahirkan minimal tiga bulan, dengan kemungkinan perpanjangan sesuai kondisi medis, serta menegaskan kewajiban pemberi kerja dalam mendukung kesejahteraan ibu dan anak. Regulasi ini hadir sebagai upaya memperkuat perlindungan terhadap pekerja perempuan agar tidak lagi terpinggirkan dalam sistem ketenagakerjaan yang semakin fleksibel, sekaligus menutup celah hukum yang sebelumnya berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hak reproduktif dan kesehatan ibu.¹³

¹²Sinta, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid, Hamil, Melahirkan Tenaga Kerja Perempuan Dalam Undangundang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2011", *Jurnal Of Law and Sharia*:2023. <https://ejurnal.sarauinstitute.org/index.php/nalar/article/download/50/51/322>

¹³Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

Hak cuti bagi ibu juga berpengaruh untuk kesejahteraan anak dalam mendapatkan salah satu haknya, yaitu disusui penuh selama batas maksimal dua tahun. Seperti yang tertulis dalam Al Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِئَ الرِّضَاعَةَ ۖ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا إِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِضُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya:”Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”¹⁴ (QS Al-Baqarah [233]: 2).

Oleh karena itu, pengusaha perlu menyediakan fasilitas yang mendukung hak maternitas, Hak maternitas merupakan hak asasi manusia yang secara khusus dimiliki oleh perempuan sebab peran reproduksinya, seperti mengalami menstruasi, kehamilan, melahirkan, dan menyusui, serta hak atas kesehatan reproduksi yang melekat pada perempuan.¹⁵ Salah satunya adalah dengan

¹⁴Kementrian Agama, “Al-Qur’an dan Terjemahannya edisi penyempurnaan”, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al Qur’an, 2019), Hal 50.

¹⁵Staen ley Prayoga, *Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan Di Provinsi Lampung*, (Etheses Universitas Lampung, Lampung: 2024), <http://digilib.unila.ac.id/80701/>

memberikan cuti melahirkan dan menyusui yang memadai, sehingga ibu memiliki waktu untuk pulih dan merawat bayi.

Selain itu, pekerja perempuan harus tetap dijamin haknya untuk kembali bekerja setelah masa cuti selesai tanpa menghadapi risiko pemecatan atau kerugian akibat mengambil cuti tersebut.¹⁶ Walaupun kesejahteraan ibu dan anak pasca kelahiran belum menjadi prioritas di beberapa tempat, pemerintah telah menetapkan berbagai upaya melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada 1.000 Hari Pertama Kehidupan. Perbedaan pengaturan hak dan durasi cuti melahirkan antara pasal Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak fase 1000 HPK, yaitu tiga bulan dan enam bulan apabila terdapat kondisi khusus.

Hak cuti melahirkan selama tiga bulan, diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, adapun undang-undang kesejahteraan ibu dan anak menawarkan kebijakan yang lebih progresif dengan durasi cuti hingga enam bulan untuk mendukung 1.000 hari pertama kehidupan anak bagi yang memiliki kebutuhan khusus perihal kesehatan baik ibu ataupun kesehatan anak. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk mengetahui harmonisasi antara kedua undang-undang untuk memastikan sekaligus melindungi hak bagi ibu saat sebelum dan paska melahirkan.

¹⁶Tazkia Tunnafsia Siregar, "Sharendova Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia", *Jurnal Pendidikan Tambusai*: 2023, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9813/7962>

Dalam konteks regulasi perlindungan hak cuti paska melahirkan, prinsip *sadd al-dhari'ah* sebagai metode dalam hukum Islam dapat dijadikan landasan filosofis. Prinsip *sadd al-dhari'ah* ini yang menjadi batas perihal mencegah kemudharatan sebab Undang-Undang no 13 tahun 2003 tidak memberikan payung hukum bagi ibu atau anak yang membutuhkan perlakuan khusus diluar diksi keguguran sehingga dengan adanya pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 merupakan upaya *sadd al-dhari'ah* bagi Undang-Undang no 13 tahun 2003, khususnya terkait kebutuhan waktu istirahat dalam menjaga kepentingan kesehatan, perlindungan, dan kesejahteraan, dan perluasan makna dari Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf a angka 2.

Penyelarasan kebijakan cuti melahirkan juga harus memperhatikan kemungkinan adanya celah hukum yang berpotensi merugikan salah satu pihak. Misalnya, jika aturan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tidak didukung oleh kebijakan dalam hal memastikan kepatuhan pengusaha, ada potensi eksploitasi di mana pekerja perempuan kesulitan mengakses hak-haknya. Sebaliknya, pengusaha juga membutuhkan kepastian hukum agar penerapan aturan tidak mengganggu operasional bisnis. Oleh karenanya diperlukan kajian yang mendalam mengenai dua regulasi yang ada. Analisis ini akan mengkaji kesesuaiannya dengan prinsip *Sadd Al-Dhari'ah* dengan harapan dapat memperkaya literatur serta dapat diterapkan secara relevan dalam konteks regulasi kontemporer.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 berkontribusi terhadap kesejahteraan ibu dan anak?
2. Bagaimana prinsip *Sadd Al-Dhari'ah* dapat diterapkan sebagai landasan filosofis dalam harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, khususnya terkait dengan hak cuti melahirkan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kontribusi hak cuti melahirkan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 terhadap peningkatan kesejahteraan ibu dan anak.
2. Untuk mengkaji dan mengidentifikasi penerapan prinsip *sadd al-dhzari'ah* sebagai landasan filosofis dalam harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 khususnya perihal hak cuti melahirkan.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan oleh seorang pastilah berharap adanya hasil dari sebuah penelitian yang diteliti, yang mana nantinya mampu membantu para pembaca dalam mencapai tiga aspek pemahaman diantaranya:

1. Secara akademik

Dari penelitian ini, diinginkan dapat membuka, memperkaya, dan menambah ilmu pengetahuan. Serta dapat memberikan andil dalam hal menyumbang pemikiran bagi mahasiswa UIN Malang dalam mempelajari dan menelaah hukum islam, khususnya dalam lingkup keluarga.

2. Secara praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan tugas dan tanggungjawab untuk syarat kelulusan dari perguruan tinggi. Dan dengan penelitian ini diharapkan mampu mengasah serta mempertajam pikiran dan juga menambah ilmu pengetahuan, menjadi pengalaman penulis dalam mengaitkan sumber data dengan teori-teori sebagai pisau analisis.
- b. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai rujukan atau sumber bagi mahasiswanya terkait hal-hal yang berikitan tentang perlindungan kesejahteraan ibu dan anak.

3. Secara teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharap mampu menjadikan pembaca menerima informasi, juga memberikan sumbangan pemikiran yang nantinya dapat menambah pengetahuan, juga pemahaman terkait Undang-Undang Nomor 4 tahun 2024 ketika ditinjau dengan persepketif *sadd al-dhariah*.

E. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pembaca sekaligus mudah memahami dan terhindar dari kesalahpahaman yang disebabkan perbedaan cara pandang dan pendapat, maka diperlukan adanya penjelasan kata kunci. Dalam penelitian ini, kata kunci yang dimaksud adalah:

1. Hak Cuti

Hak cuti merupakan hak libur atau istirahat yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk tidak bekerja dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks hak cuti yang dimaksud adalah hamil dan setelah melahirkan, sekaligus tetap mendapat hak-hak lain sesuai peraturan perundang-undangan berupa upah yang dibayarkan. Pemberian hak ini diperuntukan perihal pemberian waktu bagi ibu untuk pulih secara fisik dan mental setelah melahirkan, serta memberikan kesempatan untuk merawat dan memberikan ASI eksklusif kepada bayi.

2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

Undang-Undang Republik Indonesia terkait Ketenagakerjaan. Dimana berujuan untuk melindungi hak para pekerja dan menjamin kesejahteraan mereka. Adapun Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini adalah berfokus pada pembahasan terkait perlindungan terhadap hak cuti bagi ibu sebelum atau paska melahirkan.

3. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024

Dibentuk secara khusus Undang-undang ini menjadi pedoman dalam aturan-aturan untuk menyoroti pentingnya perlindungan dan pemenuhan kebutuhan anak dan ibu dalam fase 1000 hari pertama kehidupan. Periode ini dianggap krusial bagi tumbuh kembang anak dan ibunya.

4. *Sadd Al-Dhari'ah*

Al-Dhari'ah secara bahasa artinya "sarana" atau "perantara". Sedangkan *sadd* berarti menutup atau mencegah, Yaitu perantara yang dapat mencegah segala sesuatu yang berpotensi menimbulkan kemudharatan bagi ibu dan anak, serta mendorong segala sesuatu yang dapat mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan ilmu yang dengannya kita dapat mempelajari bagaimana membuat penelitian ilmiah dengan cara yang benar.¹⁷ Guna memperjelas arah fokus penelitian, peneliti perlu menggunakan seputar metode penelitian, meliputi:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang berbasis pada hukum positif. Penelitian ini mengkaji dan menganalisis Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 sebagai hukum positif yang berlaku terkait hak cuti ibu yang berkaitan di dalamnya.

¹⁷Almasdi Syahza, *Metodologi penelitian*, (Pekan Baru: Unri Press, 2021), Hal 21.

Peneliti dapat menemukan Undang-Undang tersebut dengan mudah karena dimuat di dalam media sosial resmi yang dimiliki oleh pemerintah. Oleh karenanya peneliti menggunakan bahan hukum yang bersifat kepustakaan yang mana sumber pustaka disini tidak hanya perpustakaan tetapi berupa *Digital library research* yang menjadikan data-data pustaka sebagai objek untuk isi kajiannya, juga memiliki tujuan untuk mengetahui suatu masalah yang bertumpu pada penelaahan kritis terhadap sumber pustaka yang relevan dengan penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan peneliti merupakan pendekatan *sadd al-dharia'h* yang nantinya akan menjadi pisau analisis studi hak cuti dari kedua Undang-Undang yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Dalam hukum Islam, *sadd al-dhari'ah* merupakan salah satu metode ijtihad hukum dalam usul fiqh dan dikembangkan oleh para ulama. Metode ini bertujuan untuk melindungi manusia dari berbagai hal yang berpotensi merusak dengan menutup setiap celah atau sarana yang dapat mengarah pada perbuatan yang dilarang. Pendekatan ini menekankan pencegahan terhadap tindakan yang bisa membawa dampak negatif dengan cara membatasi akses atau perantara yang dapat mengarah pada perilaku yang dilarang. Dengan itu, *sadd al-dhari'ah* berfungsi sebagai langkah preventif dalam menjaga individu dan masyarakat dari potensi kerusakan.

3. Data dan Sumber data

a. Sumber Data

Dalam menemukan dimana data primer dan data sekunder Peneliti memperoleh data berupa Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang berasal dari Sumber data resmi yaitu Website Pemerintah dan berbagai macam kajian yang berkaitan sesuai tema secara online ataupun offline dengan berbagai macam jurnal yang dikutip dan buku yang dibaca.

b. Data

Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian normatif ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang mana peneliti akan lebih lanjut menguraikan sebagai berikut:

1). Bahan Hukum Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, dilihat sebagai data yang sumbernya merupakan perilaku hukum dari masyarakat.¹⁸ Penelitian ini menggunakan 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 sebagai data primernya.

2). Bahan Hukum Sekunder

¹⁸Mukti fajar, yulianto achmad, *"Dualisme penelitian hukum normative dan empiris"*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010), Hal 156.

Data sekunder merupakan penjelasan-penjelasan atau tafsiran yang berasal dari bahan hukum primer dan dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang digunakan.¹⁹ Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berbagai macam jenis jurnal yang terkait hak cuti ibu juga meliputi berbagai peraturan perundang-undangan, buku- buku, dokumen-dokumen resmi, literatur Arab, hasil penelitian yang sudah diteliti berbentuk data, laporan dan sebagainya yang masih relevan dengan tema penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan faktor yang menentukan suatu penelitian berhasil atau tidaknya.²⁰ Agar memperoleh data yang valid dan akurat, dalam peneliti menggunakan studi pustaka sebagai metodenya, terhadap bahan hukum dari sumber data primer, sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari, menelaah Undang-Undang yang baru berlaku ditahun ini, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menggunakan metode studi pustaka (*bibliography study*), yaitu penelitian yang bersumber dari berbagai informasi tertulis terkait hukum yang berasal dari sumber-sumber yang dipublikasikan secara luas.

5. Metode Pengolahan Data

¹⁹Mukti fajar, yulianto achmad, "Dualisme penelitian hukum normative dan empiris", (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010), Hal 157.

²⁰Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Jakarta: Kencana, 2013), Hal 129.

Dalam bagian ini dijelaskan bagaimana langkah-langkah dari peneliti dalam menganalisis dan mengolah materi hukum yang diambil. Adapun proses yang dilakukan adalah editing, klasifikasi sistematis, deskripsi, dan kesimpulan. Berikut penjelasannya:

- a. Pemeriksaan (*editing*) Yang dimaksud dengan *editing* adalah menuliskan kembali bahan hukum sekunder saja, yang sudah didapatkan peneliti. Sehingga dapat melengkapi bahan hukum yang kurang lengkap apabila ditemukan, serta dapat merumuskan bahan hukum yang peneliti dapatkan menjadi kalimat sederhana dan mudah dipahami.
- b. Klasifikasi Sistematis merupakan proses pemilihan terhadap bahan hukum yang akan diseleksi, lalu membuat pengkelompokan dan penyusunan bahan hukum sehingga mendapatkan hasil penelitian secara tersusun atau sistematis dan juga logis, maksudnya terdapat keterkaitan baik antara bahan hukum yang satu dengan bahan hukum lainnya lalu menghasilkan gambaran jawaban dari hasil penelitian secara umum.
- c. Deskripsi Peneliti menggambarkan dan menjabarkan hasil penelitian yang didapat dari bahan hukum yang diiperoleh lalu menganalisisnya.
- d. Kesimpulan Selanjutnya, tahap ini merupakan proses akhir dari adanya sebuah penelitian, peneliti akan membuat kesimpulan atau jawaban dari dua rumusan masalah yang sudah di buat di awal.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam Skripsi yang jenis penelitiannya normatif ini ada empat bab yang mana tersusun secara urut dan sistematis guna mempermudah pembaca. oleh sebab itu penulis Menyusun sebuah sistematika penulisan seperti yang dijelaskan dibawah ini:

BAB I Pada bab ini skripsi berisi pendahuluan yang mana akan menjelaskan terkait apa yang melatarbelakangi adanya penelitian ini. juga memuat rumusan masalah, yang menjadi fokus penenelitian sekaligus maksud atau tujuan penelitian yang menjadi jawaban dari rumusan masalah penelitian. Dalam bab ini juga terdapat manfaat penelitian yang menjelaskan kemanfaatan penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis. Sedangkan pada bagian selanjutnya terdapat definisi operasional yang digunakan untuk memudahkan pemahaman pada pembahasannya. Pada bab ini pula terdapat runtutan penjelasan dari metode penelitian dengan jenis Normatif yang berbasis pada hukum positif yang digunakan untuk menjelaskan jenis penelitian, pendekatan menggunakan pendekatan *sadd al-dhari'ah*, jenis data baik sekunder maupun primer, metode pengumpulan data, hingga metode pengolahan data seperti apa yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB II berisi mengenai tinjauan Pustaka, diawali dari penelitian terdahulu yang berisi tentang informasi penelitian sebelumnya untuk dicari persamaan dan perbedaan penelitian. di tutup dengan sistematika pembahasan yang tersusun dengan baik sehingga dapat mengetahui gambaran dari penelitian yang akan diteliti. Kajian teori, yang membahas tentang tinjauan legal

formal cuti hamil dan melahirkan, juga pemikiran atau konsep-konsep yuridis yang dicantumkan sebagai kajian teori sebagai landasan teoritis untuk mengkaji dan menganalisis terkait Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang kesejahteraan Ibu dan anak pada fase 1000 hari paska melahirkan.

BAB III berisi tentang analisis bahan hukum dan pembahasan mengenai logika penyampaian atau narasi bahan hukum yang disesuaikan dengan bab-bab sebelumnya. Analisis penulis terkait penelitian dan juga pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *Sadd Al-Dhari'ah* sebagai alat analisis dari studi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak dalam hal ini hak cuti sebagai pembahasannya.

Bab IV adalah bab Penutup, berisi hasil akhir penelitian, berupa kesimpulan dan saran. penulis akan menyimpulkan pembahasan yang sudah diuraikan yang berasal dari jawaban rumusan masalah yang terdapat pada bab satu sebelumnya, dan dilengkapi saran yang dapat membangun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Guna memberikan kesan aslian di dalam penelitian, oleh karenanya diperlukan telaah pustaka. Penelitian terdahulu adalah penelusuran bagi seorang peneliti terhadap tulisan atau penelitian orang lain yang dianggap mempunyai kemiripan yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa penelitian ini merupakan karya asli peneliti dan memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, maka perlu dijelaskan secara rinci untuk memudahkan pembaca dalam memahami serta mengkaji perbandingan dengan penelitian terdahulu.

Pertama, Penelitian Triana Apriyanita, pada tahun 2017 dalam jurnalnya yang berjudul "Perlindungan Anak dan Hak Kesejahteraan Anak Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002" .²¹ Jurnal sosial dan budaya Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Penelitian ini berisi terkait telaah terhadap Perlindungan Anak dan Hak Kesejahteraan Anak Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002. Sedangkan perbedaannya terdapat pada Undang-Undang yang dikaji oleh peneliti. Dalam penelitian ini peneliti berfokus kepada Analisis Undang-Undang nomor 4 tahun 2024,

²¹Triana Apriyanita, "Perlindungan Anak dan Hak Kesejahteraan Anak Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002", *Salam*, No.2 : 2017. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/7879>

sedangkan penelitian yang ditulis oleh Triana Apriyanita adalah analisis pada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002.

Kedua, Penelitian Tazkia Tunnafsia Siregar dan Laura Sharendova, dalam jurnalnya pada tahun 2023 yang berjudul "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia".²² Jurnal Pendidikan Tambusai Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara Jakarta. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan. Penelitian ini berisi tentang pelanggaran yang terjadi di penyedia lapangan kerja atau perusahaan yang dikemas dalam bentuk perjanjian kontrak pekerja perempuan terkait hak cuti hamil dan melahirkan. Persamaannya terletak pada analisis perlindungan yang dikaji yaitu berupa perlindungan hak cuti bagi ibu. Perbedaannya terdapat pada keintian yang ditelaah oleh peneliti, Dalam hal ini peneliti berfokus kepada Undang-Undang nomor 4 tahun 2004 terkait analisis hak cuti ibu paska melahirkan yang terdapat dalam, sedangkan penelitian yang ditulis oleh Tazkia Tunnafsia Siregar dan Laura Sharendova adalah analisis perlindungan hak cuti ibu hamil dan melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Ketiga, penelitian berbentuk jurnal yang ditulis oleh Meidina Aulia, Delina Rinasari Ghufriani, Lidwina Tuto Ladjar, Talenta Ribka Sigiro, Satino. pada

²²Tazkia Tunnafsia Siregar, "Sharendova Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia", *Jurnal Pendidikan Tambusai*: 2023, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9813/7962>

tahun 2024 dalam jurnal *Media Hukum Indonesia* dengan judul “ Urgensi Hak Cuti Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan”.²³ Penelitian ini menjelaskan tentang urgensi dari hak cuti yang harus didapatkan oleh wanita yang sedang hamil. Persamaannya yaitu membahas terkait hak cuti bagi wanita. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus kajian yang dikaji oleh peneliti. perihal ini peneliti terfokus kepada telaah undang-undang nomor 4 tahun 2024 terkait hak cuti bagi ibu paska melahirkan, sedangkan penelitian yang ditulis oleh Meidina Aulia, dkk ini membahas Perlindungan Hukum hak cuti bagi Bagi wanita hamil berdasarkan hukum perburuhan.

Keempat, penelitian berbentuk jurnal yang ditulis oleh Achmad Dimas Aliffian, Devina Yadita, Ulva Kartika Dewi, Vania Julianti pada tahun 2024 dalam jurnal “Causa” dengan judul “Regulasi Dan Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Para Buruh Di Indonesia”.²⁴ Penelitian ini menjelaskan terkait kebijakan paternity leave bagi seorang ayah pada aspek ketenagakerjaan dan efektivitas aturan cuti melahirkan dalam mendukung kesejahteraan keluarga pekerja di indonesia. Persamaannya terdapat pada perkara perlindungan hak cuti yang diberikan oleh ibu pasca melahirkan. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus kajian yang dikaji oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti fokus kepada kepastian hukum hak cuti yang terdapat dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024, sedangkan penelitian yang

²³Meidina Aulia, dkk, Urgensi Hak Cuti Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan *Media Hukum Indonesia* : 2024, <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/449>

²⁴Achmad Dimas Aliffian, dkk. “Regulasi Dan Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Para Buruh Di Indonesia”, *Causa*, No 1: 2024. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/causa/article/view/3996>

ditulis oleh Achmad Dimas Aliffian dkk adalah, terfokus pada pentingnya kebijakan paternity leave yang diperuntukan untuk ayah dan juga efektivitas regulasi cuti melahirkan yang ada untuk mendukung kesejahteraan pekerja di Indonesia beserta keluarga.

Kelima, penelitian berbentuk jurnal yang ditulis oleh Patrisia Amanda Pascarina, Louisa Christine Hartanto, Ranni Iqlima Putrialam pada tahun 2024 dalam jurnal "CALATHU" dengan judul "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023".²⁵ Penelitian ini menjelaskan tentang aturan pelaksana yang akan mengatur hak cuti ayah bagi Pegawai Negeri laki-laki yang istrinya akan melahirkan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023. Persamaanya terdapat pada perkara perlindungan hak cuti pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang ditelaah peneliti. Peneliti fokus kepada analisis hak cuti bagi ibu paska melahirkan, sedangkan penelitian yang ditulis oleh Patrisia Amanda Pascarina, Louisa Christine Hartanto, Ranni Iqlima ini fokus terhadap hak cuti bagi ayah yang istrinya melahirkan.

²⁵Patrisia Amanda Pascarina, dkk. "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023", *Calathu*, No 2 : 2024. <https://journal.uc.ac.id/index.php/calathu/article/view/4902>

B. Tinjauan Legal Formal Cuti Hamil Dan Melahirkan

1. Kedudukan Undang-Undang Cuti Hamil dan Melahirkan dalam Sistem Perundang-Undangan di Indonesia.

Hak cuti hamil dan melahirkan adalah hak istirahat atau libur yang diperuntukan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu. dengan tetap menerima upah dan hak-hak lain sesuai peraturan perundang-undangan. Hak ini bertujuan untuk memberikan waktu pemulihan secara fisik dan mental bagi ibu setelah melahirkan, serta memberikan kesempatan untuk merawat dan memberikan ASI eksklusif kepada bayi.

Terkait cuti hamil dan melahirkan, pada dasarnya memiliki kedudukan dan landasan konstitusional yang kuat. Hak ini dapat dipelajari secara implisit dari beberapa pasal dalam UUD 1945 yang menegaskan prinsip-prinsip perlindungan terhadap pekerja dan penghormatan terhadap martabat kemanusiaan, meskipun tidak di sebutkan secara tegas dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Ketentuan ini mencerminkan tugas negara untuk menjamin akses atas pekerjaan yang tidak hanya memberi penghasilan, tetapi juga mempertimbangkan aspek kemanusiaan, termasuk

perlindungan bagi pekerja perempuan selama masa kehamilan dan melahirkan.²⁶

Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*"²⁷ Dari pasal ini, kita dapat dipahami bahwasanya adil dan layak dalam ikatan kerja mencakup hak atas cuti melahirkan sebagai bentuk perlakuan yang adil terhadap kondisi biologis dan peran reproduktif perempuan.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang sudah diubah, sistem hukum di Indonesia mengikuti hierarki peraturan perundang-undangan yang telah disepakati dan berfungsi untuk menjamin ketertiban serta kepastian hukum. Urutan hierarki tersebut dimulai dari yang tertinggi, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diikuti oleh Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), kemudian Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu). Selanjutnya, terdapat Peraturan Pemerintah (PP), disusul oleh Peraturan Presiden (Perpres), dan terakhir Peraturan Daerah (Perda).²⁸

²⁶Nia Umar, "*Multitasking Breastfeeding Mama*", (Jakarta: Pustaka Bunda, 2014), Hal 101.

²⁷Pasal 28 ayat 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NR Indonesia, Diakses 4 Mei 2025 https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf

²⁸Pusat Pendidikan Pancasila dan konstitusi, "Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan", Diakses pada: 4 Mei 2025 https://pusdik.mkri.id/materi/materi_243_1.%20Konstitusi%20dan%20Konstitusionalisme.pdf

Adapun cuti hamil dan melahirkan diatur diberbagai hierarki peraturan perundang-Undangan yang ada. Dengan demikian, hak ini berada dalam struktur peraturan yang kuat secara hukum. Setiap tingkat peraturan memiliki kedudukan dan fungsi tersendiri, serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berada di atasnya dalam hierarki tersebut.

Maka, kedudukan dari hak cuti hamil dan melahirkan memiliki kedudukan kuat dalam sistem hukum Indonesia karena diatur dalam Undang-Undang dan dijamin oleh konstitusi. Perlindungan ini menempatkan reproduksi sebagai hak yang dimiliki perempuan sebagai bentuk dari hak pekerja dan hak asasi yang sama sekali tidak boleh diacuhkan oleh siapa pun, baik negara maupun sektor swasta.

2. Tujuan Penetapan Undang-Undang Cuti Hamil dan Melahirkan.

a. Menjaga kesehatan ibu dan bayi

Tidak hanya mencakup hak atas cuti melahirkan secara umum, tetapi juga memberikan perhatian khusus terhadap kondisi kesehatan ibu pasca persalinan. Dalam hal ibu mengalami komplikasi serius setelah melahirkan, undang-undang memberikan ruang bagi pemberian tambahan cuti selama tiga bulan, dengan syarat dilampirkannya surat keterangan dari tenaga medis yang berwenang. Ketentuan ini menunjukkan upaya negara dalam menjamin kesehatan dan kesejahteraan ibu serta anak melalui pemberian waktu pemulihan

yang memadai. Dengan demikian, ibu tidak hanya memperoleh waktu untuk beristirahat dan menyesuaikan diri dengan peran barunya, tetapi juga terlindungi dari potensi risiko kesehatan lanjutan yang dapat berdampak pada dirinya maupun bayi yang baru dilahirkan. Tujuan inti yang terdapat pada ketentuan ini merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup ibu dan anaknya, serta mendorong tumbuh kembang anak yang optimal sejak masa awal kehidupannya.²⁹

3. Manfaat Cuti Melahirkan bagi Ibu dan Anak:

a. Adaptasi Peran Baru

Memberikan kesempatan bagi ibu untuk menyesuaikan diri dengan peran sebagai orang tua dan memahami tanggung jawab barunya dalam merawat bayi yang baru lahir.

b. Istirahat dan Pengurangan stress

Memberi waktu bagi ibu untuk beristirahat secara fisik dan emosional tanpa beban pekerjaan, sehingga dapat mengurangi tekanan mental yang mungkin timbul.

²⁹Sali Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi* : 2017 No. 2, hal 210. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

c. Pencegahan Depresi Pascapersalinan:

Cuti melahirkan yang memadai membantu menurunkan risiko terjadinya depresi pascapersalinan dengan menciptakan ruang pemulihan yang lebih tenang.

d. Pemulihan Fisik dan Mental:

Memungkinkan ibu menjalani masa pemulihan secara optimal baik secara fisik setelah persalinan maupun secara psikologis.

e. Persiapan dan Edukasi Kehamilan:

Memberikan waktu bagi ibu untuk mengikuti berbagai kelas persiapan melahirkan, seperti senam hamil, teknik relaksasi dan pernapasan, serta pelatihan perawatan bayi.

f. Kontribusi terhadap Kesehatan Bayi:

Berdasarkan hasil penelitian, durasi terhadap cuti melahirkan yang masanya lebih panjang berkorelasi dengan penurunan (AKB) angka kematian bayi baru lahir sekaligus peningkatan kesehatan ibu dan anak dalam jangka panjang.³⁰

³⁰Kevin Adrian, "Waktu Tepat Cuti Melahirkan dan Manfaatnya bagi Ibu Pekerja", Alodokter, Maret 2025, Diakses pada 4 Mei 2025
<https://www.alodokter.com/waktu-tepat-cuti-melahirkan-dan-manfaatnya-bagi-ibu-pekerja>

4. Menjamin hak-hak pekerja perempuan selama masa cuti

Cuti melahirkan memberikan berbagai hak penting bagi ibu dan anak sebagai bentuk perlindungan kesehatan dan kesejahteraan. Bagi ibu, cuti ini memberi kesempatan untuk beristirahat secara fisik setelah proses persalinan yang melelahkan, serta waktu yang cukup untuk pemulihan organ reproduksi, seperti penyembuhan luka dan pengecilan rahim. Selain itu, masa cuti memungkinkan ibu untuk fokus pada pemenuhan asupan nutrisi yang optimal guna mempercepat pemulihan dan mendukung proses menyusui. Cuti melahirkan juga memberi ruang bagi ibu untuk menyusui langsung bayinya dan membangun ikatan emosional yang kuat. Dari sudut anak, cuti ini menjamin hak bayi untuk mendapatkan perhatian, kehangatan, dan perawatan optimal dari ibu sejak dini.³¹ Lebih jauh, cuti melahirkan membantu ibu terbebas dari tekanan pekerjaan selama masa pemulihan, sehingga ia bisa menjalani proses menjadi orang tua dengan lebih tenang dan fokus.

5. Memenuhi kebutuhan dasar perempuan dari paparan bahan-bahan berbahaya.

Salah satu masalah lingkungan yang ada adalah polusi udara yang makin serius di berbagai kota di Indonesia. Hal ini terutama disebabkan oleh semakin banyaknya kendaraan bermotor, aktivitas

³¹Kevin Adrian, "Waktu Tepat Cuti Melahirkan dan Manfaatnya bagi Ibu Pekerja", Alodokter: 2025 <https://www.alodokter.com/waktu-tepat-cuti-melahirkan-dan-manfaatnya-bagi-ibu-pekerja>

pabrik, dan penggunaan bahan bakar fosil. Udara yang tercemar mengandung zat-zat berbahaya seperti partikel halus (PM2.5), ozon, nitrogen dioksida (NO₂), sulfur dioksida (SO₂), dan karbon monoksida (CO), yang bisa mengancam kesehatan manusia. Orang-orang yang paling berisiko terkena dampaknya adalah ibu hamil, bayi, anak-anak, dan lansia. Ibu hamil yang sering terpapar polusi bisa mengalami masalah saat kehamilan, seperti kelahiran prematur atau bayi lahir dengan berat badan rendah. Sementara itu, bayi dan anak-anak bisa mengalami gangguan pernapasan dan perkembangan paru-paru yang tidak normal.³²

6. Menjamin bahwa tidak ada pemecatan bagi pekerja atau pegawai perempuan karena cuti.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan juga diperkuat melalui ketentuan yang melarang pemutusan hubungan kerja selama masa cuti melahirkan. Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak menegaskan bahwa perusahaan dilarang memberhentikan pekerja perempuan yang sedang mengambil cuti tersebut, sehingga hak atas cuti tidak hanya bersifat formalitas, tetapi juga mencakup jaminan keberlanjutan hubungan kerja pasca cuti. Ketentuan ini sejalan dengan regulasi sebelumnya yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga

³²Agus Sunarto, dkk, "Sosialisasi Dampak Polusi Udara Terhadap Ibu Hamil Hingga Lansia", *UMJ* : 2022 No. 2714-6286. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat/article/download/23967/10835>

Kerja Nomor 03/Men/1989, yang secara tegas melarang perusahaan melakukan pemutusan kerja atas dasar kondisi biologis pekerja perempuan, seperti kehamilan, persalinan, maupun status pernikahan. Peraturan ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang mencerminkan penghormatan terhadap harkat dan martabat perempuan, serta menjadi wujud komitmen negara dalam mewujudkan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di lingkungan kerja, sebagaimana telah diamanatkan dalam Konvensi ILO No. 100 dan No. 111 yang telah diratifikasi oleh Indonesia.³³

7. Aturan dan Mekanisme Cuti Hamil Dan Melahirkan.

a. Prosedur cuti hamil dan melahirkan

Hari perkiraan persalinan bagi pekerja perempuan ditentukan berdasarkan hasil pemeriksaan dokter atau bidan. Oleh karena itu, surat keterangan dari tenaga medis tersebut menjadi dokumen penting yang wajib disertakan saat mengajukan cuti melahirkan. Secara umum, prosedur pengajuan cuti melahirkan hampir serupa di berbagai perusahaan. Bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan serikat pekerja, seperti Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, pekerja perempuan biasanya diminta untuk mengajukan permohonan cuti secara tertulis satu hingga dua minggu sebelum cuti dimulai. Permohonan ini perlu dilengkapi dengan surat keterangan

³³Sali Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi* : 2017 No. 2, hal 210. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

dokter atau bidan, fotokopi KTP, Kartu Keluarga, dan surat nikah. Sementara itu, untuk perusahaan yang belum memiliki PKB, pengajuan cuti melahirkan cenderung lebih sederhana, cukup dilakukan secara lisan langsung kepada pengusaha atau pemilik perusahaan.³⁴

b. Berhak mendapatkan cuti dan gaji tetap dibayarkan

Selama menjalani cuti melahirkan, seorang ibu yang bekerja tetap berhak mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan skema tertentu. Pada bulan pertama hingga bulan keempat, ibu akan menerima gaji secara penuh, sedangkan pada bulan kelima dan keenam, ia tetap memperoleh 75% dari total gaji bulannya. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, dengan tujuan untuk memastikan bahwa ibu tetap mendapatkan dukungan finansial selama masa cuti melahirkan.³⁵ Jaminan pendapatan ini memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan rasa aman bagi ibu pekerja, terutama dalam menghadapi tantangan fisik dan emosional pascapersalinan. Dengan adanya perlindungan ekonomi ini, diharapkan ibu dapat lebih fokus dalam menjalani masa pemulihan tanpa tekanan finansial, serta dapat memberikan perhatian penuh terhadap perawatan bayi yang baru lahir.

³⁴Istiarti, VG Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* : 2012 No. 2, hal 106. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jkli/article/viewFile/5017/4549>

³⁵Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1989 menegaskan bahwa perusahaan dilarang memberhentikan pekerja perempuan hanya karena alasan kehamilan, melahirkan.³⁶ Dengan kata lain, status dari kehamilan pegawai wanita atau proses persalinan tidak boleh dijadikan dasar atau alasan sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Aturan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan dalam masa reproduksi agar tetap mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan pekerjaan selama menghadapi fase-fase tersebut.

c. Lama cuti

Salah satu hak untuk pekerja perempuan adalah dengan adanya pemberian hak cuti khususnya bagi ibu yang melahirkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 1 mengatur hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan.³⁷ Perempuan memiliki peran penting dalam ketahanan keluarga dan keberhasilan generasi berikutnya. Perempuan juga adalah pendidik dan pembentuk karakter awal anak, sehingga memiliki kedudukan yang istimewa. Oleh karena itu, Rancangan Undang-undang Kesejahteraan Ibu dan Anak disusun untuk melindungi hak-hak perempuan, terutama dalam lingkup keluarga, dan

³⁶Istiarti, VG Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* : 2012 No. 2, hal 106. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jkli/article/viewFile/5017/4549>

³⁷Salwa Alya Fitri, Titin Suprihatin, "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak dihubungkan Dengan Masalah Mursalah", *Jurnal Riset Hukum keluarga Islam*, No.2 : 2023, hal 80. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRHKI/article/view/2802>

untuk mewujudkan generasi emas. Pasal 4 ayat 2 RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak menyebutkan bahwa setiap ibu yang bekerja berhak mendapatkan Cuti melahirkan sebanyak 6 bulan (bagi yang perlu mendapatkan penanganan khusus) sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 mendapat cuti sebanyak 3 bulan dengan rincian pada pasal 82 ayat 1 dan 2 berikut:

Ayat (1): Pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Waktu istirahat ini ditentukan berdasarkan perhitungan dari dokter kandungan atau bidan.

Ayat (2): Pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan.³⁸

d. Sanksi atas instansi atau perusahaan yang melanggar.

Sesuai aturan tentang cuti hamil, melahirkan, dan menyusui, Undang-undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan dalam Pasal 84 bahwa saat karyawan sedang menjalani masa cuti tersebut, perusahaan tetap wajib memberikan gaji. Hak ini dijamin oleh hukum. Namun, kenyataannya di lapangan masih banyak perusahaan yang melanggar aturan ini. Karena itu, jika perusahaan tidak membayar gaji selama

³⁸Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

masa cuti, tindakan tersebut bisa dianggap sebagai tindak pidana. Perusahaan bisa dikenai hukuman penjara antara 1 hingga 4 tahun, atau denda mulai dari Rp100.000.000 sampai Rp400.000.000, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁹

C. *Sadd Al-Dhari'ah* : Persepektif Teori

1. Pengertian *sadd al- Dhari'ah*

Sadd al-dhari'ah secara bahasa merupakan dua gabungan kata yang terdiri dari kata Saddu (سد) dan *Al-dhari'ah* (الذريعة) . Secara etimologis, kata as-saddu merupakan kata benda abstrak (mashdar) dari saddu. Kata sadd bermakna menutup sedangkan kata *Al-Dhari'ah* bermakna sarana, tujuan, dan jalan. Dalam pengertian ilmu ushul fiqh *Sadd Al-Dhari'ah* adalah "Satu masalah tampaknya mubah, tetapi ada (kemungkinan) bisa menyampaikan kepada perkara yang terlarang (haram)".⁴⁰

Sedangkan makna *dhari'ah* secara terminologi yaitu memiliki makna yang berbeda dikalangan para pendapat ulama yaitu:

a. Qadi Abdul Wahab

Dalam kitabnya *al-Isyraf ala Masail Khilaf* disebutkan:

³⁹Nikmah Dalimunthe, Tasya Putri Nabilla, "Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Selama Cuti Melahirkan", *JRPP*: 2023 No. 4, hal 4419. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/23717/16773>

⁴⁰Syaflin, Wirdatul Jannah, "Eksistensi Sadd Al-Dzari'ah Sebagai Landasan Hukum Islam Dalam Kajian Kontemporer", *Al-Huriyyah*, No 1: 2023. <https://icsisproceedings.org/index.php/icsis/issue/archive>

"الامر الذي ظهره الجواز، إذ قويت التهمة في الطريق به إلى الممنوع"

dijelaskan bahwa *dhari'ah* merupakan sesuatu yang terlihat dibolehkan pada zohirnya akan tetapi jika dilakukan dugaan besar akan mengantarkan kepada sesuatu yang dilarang.

b. Imam Al-Baji

Dalam kitabnya *al-Isyarat Fii Ushul*, tercantum bahwasanya

"الذرائع هي المسئلة التي ظاهرها الإباحة، ويتوصل بها إلى فعل محظور"

Maksudnya *dhari'ah* adalah perkara-perkara yang tampaknya diperbolehkan, akan tetapi dengan perkara tersebut dikhawatirkan bisa membawa kepada perbuatan yang diharamkan.

c. Imam Syatibi

"التوسل بما هو مصلحة الى مفسدة"

Bahwasanya *dhari'ah* merupakan suatu perantara, yang dengannya terdapat maslahat terhadap sesuatu yang dasarnya terdapat mafsadat.

d. Al-Qurthubi

Dalam *jami'li Ahkam Al-Qur'an*

"عبارة عن أمر غير ممنوع لنفسه يخاف من ارتكابه الوقوع في ممنوع"

Maksudnya adalah Sesuatu yang tidak dilarang untuk diri sendiri, tapi dikhawatirkan dengan melakukannya, seseorang akan terjerumus ke dalam sesuatu yang dilarang.⁴¹

Dalam istilah ushul fiqh, *al-dhari'ah* merujuk pada segala sesuatu yang menjadi sarana atau jalan untuk mencapai suatu tujuan yang berkaitan dengan hukum syariat, baik yang diperbolehkan maupun yang dilarang. Hal ini mencakup segala bentuk tindakan atau perantara yang dapat mengarah pada ketaatan kepada Allah atau sebaliknya, mengarah pada perbuatan maksiat. Adapun *sadd al-dhari'ah*, secara umum berarti menutup jalan. Konsep ini digunakan untuk mencegah suatu perbuatan yang dikhawatirkan akan mengarah pada terjadinya mafsadah atau kerusakan.⁴² Jika suatu tindakan diperkirakan dapat menimbulkan dampak negatif, maka tindakan tersebut dicegah sebagai bentuk perlindungan terhadap nilai-nilai syariat, karena segala bentuk kerusakan dianggap sebagai sesuatu yang terlarang.

Dalam studi islam *sadd adh-dhari'ah* merupakan metode usul fiqh yang dihasilkan dari para ulama dengan tujuan menjaga manusia agar terhindar dan juga tidak jatuh pada segala hal yang dianggap dan bisa merusak, dengan cara menutup segala akses dan perantara sesuatu dengan akhir dari perbuatan tersebut. Dalam konteks hukum Islam, *sadd adh-*

⁴¹Muhammad Hanif, "Kehujjahan *Sadd Al-Zari'ah* Sebagai Dalil Hukum Islam", Etheesis UIN Ar-Raniry: 2021, hal 17-18. <https://repository.ar-raniry.ac.id/17664/1/Muhammad%20Hanif%20Bin%20Halililah%2C%20170103054%2C%20FS%20H%2C%20PMH%2C%20%20B60108409441.pdf>

⁴²Niza Nur Aziza, "Analisis *Sadd-Dzari'ah* Terhadap Problematika Akibat Perceraian Di Luar Pengadilan", Etheesis UIN Raden Intan Lampung: 2022, hal 53 <https://repository.radenintan.ac.id/21140/1/SKRIPSI%201-2.pdf>

Dhari'ah seseorang melakukan suatu pekerjaan yang pada dasarnya diperbolehkan menuju perbuatan tersebut. Adapun konsep *al-dhari'ah* ini mempunyai dasar dengan cara memandang karena mengandung suatu kemaslahatan, tetapi tujuan yang akan ia capai berakhir pada suatu kemafsadatan.⁴³

2. Dasar Hukum

Dasar hukum dari *sadd al-Dhari'ah* ialah Al-Qur'an, dan Hadis dan kaidah Fiqh. Adapun sebagaimana yang tertulis pada firman Allah pada Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 108, yaitu:

وَلَا تَسُبُّوا الَّذِينَ يَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ فَيَسُبُّوا اللَّهَ عَدْوًا بِغَيْرِ عِلْمٍ كَذَلِكَ زَيْنًا لِكُلِّ أُمَّةٍ عَمَلُهُمْ
ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ مَرْجِعُهُمْ فَيُنَبِّئُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

*"Janganlah kamu memaki (sesembahan) yang mereka sembah selain Allah karena mereka nanti akan memaki Allah dengan melampaui batas tanpa (dasar) pengetahuan. Demikianlah, Kami jadikan setiap umat menganggap baik pekerjaan mereka. Kemudian kepada Tuhan merekalah tempat kembali mereka, lalu Dia akan memberitahukan kepada mereka apa yang telah mereka kerjakan."*⁴⁴

Ayat tersebut menjelaskan larangan mencaci berhala. Larangan ini bertujuan mencegah orang-orang yang menyembah berhala tersebut untuk balik mencaci Allah secara berlebihan. Inilah yang disebut *sadd al-dzari'ah*,

⁴³Niken Putri Rahayu, "Pandangan *Sadd Al-Dhari'ah* Terhadap Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2022 dan Implementasinya di Pengadilan Agama Ponorogo", (Etheses IAIN Ponorogo, Jawa Timur: 2024), <https://etheses.iainponorogo.ac.id/28693/1/Niken%20Putri%20Rahayu-101200220-HKI.pdf>

⁴⁴QS, Al-An'am (6): 108

yaitu mencegah sesuatu yang pada dasarnya boleh (mencaci berhala karena perbuatan syirik) demi mencegah dampak yang lebih buruk (orang-orang musyrik mencaci Allah). Meskipun mencaci berhala pada dasarnya baik karena merupakan bentuk penolakan terhadap perbuatan syirik, namun karena dapat memicu orang-orang musyrik untuk mencaci Allah secara melampaui batas, maka perbuatan tersebut dilarang. Hal ini terdapat dalam Qur'an surat Al-An'am ayat ke 108.

Sedangkan dalam hadist, Rasulullah ﷺ bersabda:

وَعَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مِنْ الْكَبَائِرِ شَتْمُ الرَّجُلِ وَالِدَيْهِ قِيلَ : وَهَلْ يَسُبُّ الرَّجُلُ وَالِدَيْهِ ؟ قَالَ : نَعَمْ يَسُبُّ أَبَا الرَّجُلِ , فَيَسُبُّ أَبَاهُ , وَيَسُبُّ أُمَّهُ , فَيَسُبُّ أُمَّهُ (مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ)

Dari hadis ini dapat dipahami bahwasanya seorang melaknat orang tua orang lain karena bagaikan ia melaknat orang tuanya sendiri dan itu termasuk dosa besar sehingga menghindari perbuatan tersebut adalah bagian dari *Sadd al-dhari'ah*⁴⁵

Kaidah Fikih :

Salah satu kaidah fikih yang dapat dijadikan landasan dalam penerapan konsep *sadd al-dhari'ah* adalah:

"درء المفساد أولى من جلب المصالح"

⁴⁵Diki Ramadhan Alfarisi, Irhamuddin, "Urgensi Pedekatan Sadd Dzari'ah Dalam Pengambilan Putusan Hukum Islam," *Innovative*, no. 6 (2024):4050- 4063 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/16143>

Artinya: "Mencegah kerusakan (*mafsadah*) lebih didahulukan daripada menarik manfaat (*maslahah*)."

Kaidah ini merupakan prinsip dasar yang menaungi banyak persoalan cabang dalam fikih. Banyak kaidah-kaidah lain juga berpijak pada prinsip ini. Oleh karena itu, *sadd al-dhari'ah* bisa dikaitkan dan dikuatkan dengan kaidah ini. Hal ini dapat dipahami karena dalam praktik *sadd al-dhari'ah* terdapat potensi kerusakan yang perlu dicegah sejak awal.⁴⁶

3. Kedudukan *Sadd Al-Dhari'ah*

Dalam hal ini para ulama berbeda hal dalam penggunaan *sadd al-dhari'ah* sebagai salah satu metode ijtihad dalam menetapkan hukum Islam, adanya *sadd al-dhari'ah* telah menunjukkan dan mencerminkan tujuan utama dari syariat Islam, yaitu mewujudkan kemaslahatan dan kesejahteraan umat manusia.

Seperti halnya qiyas, *sadd al-dhari'ah* juga dipandang sebagai salah satu metode dalam menetapkan hukum Islam (*istinbath al-hukm*).⁴⁷ Meskipun demikian, terdapat perbedaan pandangan di kalangan ulama mengenai kedudukannya; sebagian mengelompokkan dzari'ah ke dalam dalil-dalil syar'i yang tidak disepakati secara umum. Penempatan dzari'ah sebagai dalil dalam menetapkan hukum, walau masih diperdebatkan, menunjukkan bahwa meskipun syariat tidak secara eksplisit menyebutkan

⁴⁶Abdul Mudjib, *Kidah Kidah Ilmu Fiqh*, (Jakarta: Kalam Media, 2001) hal 39.

⁴⁷Niza Nur Aziza, "Analisis *Sadd-Dzari'ah Terhadap Problematika Akibat Perceraian Di Luar Pengadilan*", Etheesis UIN Raden Intan Lampung: 2022, hal 60 <https://repository.radenintan.ac.id/21140/1/SKRIPSI%201-2.pdf>

hukum suatu tindakan, jika tindakan tersebut merupakan sarana menuju perbuatan yang jelas-jelas dilarang, maka hukumnya bisa disamakan dengan hukum larangan tersebut. Artinya, wasilah atau perantara bisa dianggap memiliki hukum yang sama dengan tujuan utamanya jika tujuan itu dilarang oleh syara.

Ibnu Hazm, misalnya, menolak menjadikan *sadd al-dhari'ah* sebagai hujjah. Ia mengatakan bahwa sebagian orang mengharamkan sesuatu hanya karena kehati-hatian atau karena kekhawatiran bahwa hal tersebut bisa menjadi jalan menuju sesuatu yang benar-benar diharamkan. Kendati penggunaannya masih diperdebatkan, keberadaan *dhari'ah* sebagai dasar dalam menetapkan hukum menunjukkan bahwa sebuah perbuatan yang merupakan perantara (*washilah*) menuju suatu tindakan yang dilarang, dapat dikenai hukum yang sama dengan perbuatan utama tersebut.⁴⁸

Hal ini diperkuat dengan dalil-dalil dari al-Qur'an dan hadis. Dari sunnah Nabi, ada beberapa contoh larangan yang menjadi dasar konsep *sadd al-dhari'ah*.

seperti:

- a. Larangan membunuh orang munafik agar tidak muncul tuduhan terhadap Nabi
- b. Larangan menerima hadiah dari pihak yang berutang karena berpotensi mengarah pada riba

⁴⁸Intan Arafah, "Pendekatan Sadd Adz-Dzari'ah Dalam Studi Islam", *Al-Muamalat: Jurnal Hukum & Ekonomi Syariah* No. 1 hal. 76
<https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/muamalat/article/view/1443>

- c. Penangguhan hukuman potong tangan bagi pencuri saat perang untuk menghindari pelarian pasukan
- d. Larangan menimbun barang karena bisa menyulitkan masyarakat
- e. Serta larangan bagi fakir miskin dari Bani Hasyim menerima zakat guna mencegah fitnah bahwa Nabi memperkaya keluarganya dari zakat.⁴⁹

Mengenai validitas metode *sadd al-dhari'ah* sebagai landasan hukum, terdapat tiga pendapat utama di kalangan ulama. Penerapan metode ini pun memunculkan tiga golongan besar:

- a. Kelompok pertama yang menerima secara penuh: Golongan ini menerima dan menggunakan *sadd al-dhari'ah* sebagai dasar hukum secara menyeluruh. Pendapat ini dianut oleh mayoritas ulama Mazhab Maliki dan Hanbali. Mereka menjadikan metode ini sebagai salah satu instrumen penting dalam menetapkan hukum.
- b. Kelompok kedua menerima secara selektif: Golongan ini menerima *sadd al-dhari'ah*, tetapi dengan batasan. Mereka hanya menggunakannya dalam situasi atau kasus tertentu yang dianggap relevan dan mendesak. Mayoritas ulama Mazhab Hanafi dan Syafi'i menganut pandangan ini. Mereka berhati-hati dalam menerapkan metode ini dan mempertimbangkan konteks serta dampaknya.

⁴⁹Intan Arafah, "Pendekatan Sadd Adz-Dzari'ah Dalam Studi Islam", *Al-Muamalat: Jurnal Hukum & Ekonomi Syariah* No. 1 hal. 77
<https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/muamalat/article/view/1443>

- c. Kelompok ketiga yang menolak secara mutlak: Pendekatan ini sejalan dengan prinsip mereka yang cenderung memahami teks-teks syariat secara literal dan tidak mengizinkan penggunaan akal atau penalaran logis dalam penetapan hukum.⁵⁰

Sementara para ulama dari kalangan Hanafiyah, Syafi'iyah, dan Syi'ah tidak sepenuhnya menolak ataupun menerima konsep *sadd al-dhari'ah*, melainkan hanya menggunakannya pada kondisi atau kasus tertentu saja. Imam Syafi'i, misalnya, menyetujui penerapannya dalam situasi darurat atau ada uzur, seperti ketika seseorang sedang dalam perjalanan atau sakit, sehingga diperbolehkan meninggalkan salat Jumat dan menggantinya dengan salat Zuhur. Namun, pelaksanaan salat Zuhur tersebut dianjurkan secara diam-diam agar tidak menimbulkan prasangka buruk bahwa ia sengaja meninggalkan kewajiban salat Jumat.⁵¹

Sementara itu, menurut Husain Hamid, ulama dari mazhab Hanafi dan Syafi'i bersedia menerima penggunaan *sadd al-dhari'ah* apabila potensi terjadinya kerusakan (mafsadat) benar-benar nyata atau setidaknya sangat besar kemungkinannya terjadi (galabah al-zhann).⁵²

4. Kehujjahan *Sadd Al-Dhari'ah*

⁵⁰Andewi Suhartini, *Ushul Fiqih* (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), hal 160

⁵¹Andewi Suhartini, *Ushul Fiqih* (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), hal 158

⁵²Andewi Suhartini, *Ushul Fiqih* (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), hal 159

Sedangkan Al-Qarafi memiliki pendapat bahwasanya *sadd al-dhari'ah* adalah memutuskan wasilah atau jalan kerusakan sebagai metode yang digunakan untuk menghilangkan mafsadat tersebut.⁵³

Asy-Syatibi juga mendefinisikan *sadd al-dhari'ah* dengan: “melakukan suatu pekerjaan yang semula mengandung kemaslahatan yang menuju kepada suatu kerusakan (mafsadah).” Maksudnya yaitu, seseorang melakukan suatu pekerjaan yang pada dasarnya diperbolehkan karena mengandung suatu kemaslahatan, tetapi tujuan yang akan ia capai berakhir pada suatu kemafsadatan.⁵⁴

Menurut Imam Malik dan Imam Ahmad, dzari'ah dianggap sebagai salah satu sumber dalil dalam fiqh. Bahkan, Ibnu Qayyim menyatakan bahwa konsep *sadd al-dhari'ah* mencakup seperempat bagian dari ajaran agama. Sementara itu, meskipun Imam Syafi'i dan Imam Abu Hanifah dalam situasi tertentu turut mempertimbangkan penerapan dzari'ah, keduanya menolak untuk mengakuinya secara mutlak sebagai landasan hukum dalam Islam.⁵⁵

Imam Malik dalam menetapkan hukum menggunakan berbagai sumber syariat, antara lain Al-Qur'an, Hadis, Ijma', Qiyas, Istishlah,

⁵³Muhammad Hanif, “*Kehujjahan Sadd Al-Zari'ah Sebagai Dalil Hukum Islam*”, Etheesis UIN Ar-Raniry: 2021, hal 17-18 <https://repository.ar-raniry.ac.id/17664/1/Muhammad%20Hanif%20Bin%20Halililah%20%20170103054%20%20FS%20%20PMH%20%20%20B60108409441.pdf>

⁵⁴Niken Putri Rahayu, “Pandangan Sadd Al-Dhari'ah Terhadap Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2022 dan Implementasinya di Pengadilan Agama Ponorogo”, 22. *Etheses IAIN Ponorogo*, Jawa Timur: 2024, <https://etheses.iainponorogo.ac.id/28693/1/Niken%20Putri%20Rahayu-101200220-HKI.pdf>

⁵⁵Suarjin, *Ushul Fiqh*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hal 169

Istihsan, ‘Urf, Khabar Ahad, Qaul Sahabi, praktik penduduk Madinah (*‘Amal Ahl al-Madinah*), *sadd al-dhari’ah*, istishab, serta syariat umat terdahulu (*syar’u man qablana*) Imam Malik menempatkan al-Qur’an sebagai sumber hukum yang paling utama dan harus didahulukan dibandingkan dalil lainnya. Ia juga menetapkan bahwa seseorang yang menafsirkan al-Qur’an harus memiliki pemahaman mendalam tentang bahasa Arab serta ilmu-ilmu pendukung lainnya. Selain itu, Imam Malik menolak memasukkan kisah-kisah Israiliyat ke dalam tafsir al-Qur’an, karena ia memandang hal itu tidak layak menjadi bagian dari penafsiran wahyu.⁵⁶

Mazhab Hanafiyah turut menerapkan kaidah *sad al-dzari’ah* dalam beberapa persoalan fikih, salah satunya terkait praktik puasa pada *yaum al-syak* (hari yang diragukan apakah telah memasuki bulan Ramadhan atau belum). Para ulama Hanafiyah berpendapat bahwa orang yang berpuasa pada hari tersebut sebaiknya melakukannya secara diam-diam, terlebih jika ia adalah seorang mufti, agar tidak menimbulkan prasangka bahwa ia menetapkan puasa Ramadhan pada hari yang belum pasti.⁵⁷ Beliau lebih mengandalkan Al-Qur’an, Hadis, Ijma’, Qiyas, Istihsan, dan kebiasaan masyarakat (‘Urf) sebagai sumber utama dalam menggali hukum Islam.⁵⁸

⁵⁶Irwansya, dkk, "Metode Ijtihad Imam Abu Hanifah Dan Imam Malik", *Jurnal Cerdas Hukum*: 2022 No. 1, hal 96 <https://institutabdullahsaid.ac.id/e-journal/index.php/jurnal-cerdas-hukum/article/download/112/57>

⁵⁷Misbahuddin, "Ushul Fiqh", (Makassar: Alauddin University Press, 2013), hal 220

⁵⁸Irwansya, dkk, "Metode Ijtihad Imam Abu Hanifah Dan Imam Malik", *Jurnal Cerdas Hukum*: 2022 No. 1, hal 95 <https://institutabdullahsaid.ac.id/e-journal/index.php/jurnal-cerdas-hukum/article/download/112/57>

5. Rukun *Sadd Al-Dhari'ah*

Sebagaimana yang ditetapkan oleh Muhammad Hasyim Al burhani ada tiga, yaitu:

a. Perkara yang tidak dilarang dengan sendirinya (sebagai perantara washilah, sarana, atau jalan). Dalam hal ini dibagi menjadi tiga keadaan:

- 1) maksud dan tujuan perbuatan itu adalah untuk perbuatan yang lain contohnya: *bai'ul ajal*.
- 2) Maksud dan tujuan perbuatan itu adalah untuk perbuatan itu sendiri, seperti mencaci dan mencela sembahsan orang lain.
- 3) Perbuatan itu menjadi asas menjadikannya sebagai perantara atau washilah seperti larangan menghentakkan kaki bagi seorang wanita yang ditakutkan akan menampakkan perhiasannya yang tersembunyi.

b. Kuatnya tuduhan kepadanya (*al-ifdha*). Inilah yang menjadi penghubung antara washilah kepada perbuatan yang dilarang (*al mutawasil ilaih*), yaitu adanya tuduhan dan dugaan yang kuat bahwa perbuatan tersebut akan membawa kepada mafsadah.

c. Kepada perbuatan yang dilarang (*Al Mutawasil Ilaih*). Ulama mengatakan rukun ketiga ini sebagai "*Al mamnu*" (perbuatan yang

dilarang). Maka, jika perbuatan tersebut tidak dilarang, atau mubah, maka wasilah atau dzari'ah tersebut hukumnya tidak dilarang.⁵⁹

6. Syarat *Sadd AL-Dhari'ah*

Sadd Al-Dhari'ah adalah sebuah metode dalam ushul fiqih yang berfungsi preventif, yaitu mencegah terjadinya kerusakan atau bahaya. Cara kerjanya adalah dengan menutup atau menghalangi segala sarana, alat, atau cara yang berpotensi mengarah pada perbuatan terlarang. Menurut Ibnu Qoyyim Al-Juziah Penerapan metode ini memiliki beberapa syarat:

- a. **Potensi Kerusakan Lebih Besar dari Manfaat:** Suatu perbuatan yang asalnya boleh (mubah) dapat dicegah jika potensi dampak buruk yang ditimbulkannya sangat jelas dan melebihi manfaat yang ada. Artinya, jika suatu sarana yang awalnya diperbolehkan dan tanpa niat buruk justru berpotensi menimbulkan kerugian yang lebih besar daripada manfaatnya jika digunakan, maka sarana tersebut perlu dicegah penggunaannya.
- b. **Tidak Berlaku untuk Keadaan Darurat atau Berulang:** Konsep *sadd al-dhari'ah* tidak serta merta melarang perbuatan yang dibutuhkan atau bermanfaat jika potensi kerugiannya lebih kecil. Jika suatu kebutuhan atau manfaat lebih besar daripada potensi keburukan yang mungkin timbul, fokusnya adalah pada penyebab perbuatan tersebut, bukan pada hasil akhirnya. Prinsipnya, mencegah perbuatan dosa lebih diutamakan

⁵⁹Hifdhotul Munawaroh, "Sadd Al- Dzari'at Dan Aplikasinya Pada Permasalahan Fiqih", Kontemporer, *Ijtihad* No 1: 2018, Hal 66-67. <https://asianpublisher.id/journal/index.php/lawyer/article/view/141>

daripada sekadar mencegah tujuan yang tidak baik. Ini berarti, jika ada kebutuhan mendesak atau manfaat besar yang hanya bisa dicapai melalui perbuatan yang berpotensi menimbulkan keburukan kecil, maka perbuatan tersebut masih diperbolehkan dengan catatan fokus pada pencegahan penyebab keburukannya.

- c. Tidak Boleh Bertentangan dengan Nash Syar'i: Kaidah *sadd al-dhari'ah* tidak boleh bertentangan dengan dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah (nash syar'i). Jika terjadi pertentangan, maka kaidah *sadd al-dhari'ah* tidak dapat dijadikan dasar hukum. Logika dan syariat sepakat bahwa tidak boleh ada dalil yang bertentangan dengan dalil-dalil yang telah disepakati oleh para ulama. Artinya, penerapan *sadd al-dhari'ah* harus selalu selaras dengan sumber hukum utama Islam.⁶⁰

7. Metode Penentuan Hukum *Sadd Al-Dhariah*

Terdapat metode dalam menentukan Hukum *sadd al-dhari'ah*. perbuatan yang bersifat *sadd al-dhari'ah* dapat ditinjau dari dua segi:

a. Bagaimana motif pelaku

Jika ditinjau dari alasan di balik seseorang melakukan suatu tindakan, maka perbuatan tersebut bisa dinilai benar atau salah. Misalnya dalam kasus pernikahan muḥallil meskipun pernikahan secara hukum adalah perbuatan yang halal jika dilangsungkan

⁶⁰Ismail Jalili, Eksistensi Sadd adz-Dzari'ah dalam Ushul Fiqh: Kajian Pemikiran Ibnu Qayyim al-Jauziyyah (w. 751 H/1350 M), (Klaten: Lakeisha, 2020). Hal 66

dengan niat dan maksud yang tidak benar, maka pernikahan tersebut menjadi terlarang.⁶¹

b. Dampak yang akan timbul (tanpa meninjaunya dari segi motif dan niat pelaku).

Tinjauan yang kedua, berfokus pada segi mashlahah dan mafsadahnya yang akan timbul dari suatu perbuatan. Jika dampak yang ditimbulkan dianggap dapat menghasilkan manfaat dan kemaslahatan maka perbuatan tersebut dapat disesuaikan sesuai kadarnya baik wajib ataupun sunah. Adapun sebaliknya, jika akan menimbulkan kerusakan yang lebih dari hasil perbuatan tersebut, maka perbuatan tersebut dapat dilarang dengan menyesuaikan kadarnya baik haram ataupun makruh.⁶² Dalam metode *sadd al-dhari'ah* ini mengandung dua unsur, pertama kerusakan (mafsadah), yaitu setiap pekerjaan yang sebenarnya boleh dilakukan namun berujung pada keharaman disebabkan adanya potensi kerusakan. Kedua, kebaikan (Maslahah), yaitu setiap pekerjaan mubah yang dianjurkan disebabkan adanya potensi kebaikan.

8. Pengelompokan *Sadd Al-Dhari'ah*

⁶¹

⁶²Robaniyah, "Analisis *Sadd Al-Dzari'ah* Terhadap Putusan Hakim Menolak Perkara Cerai Gugat Karena Masih Terjadi Hubungan Seksual Suami Istri (Studi Putusan Nomor 0868/Pdt.G/2018/PA.Mr)", 21-22. Etheses UINSA, Jawa Timur: 2019, http://digilib.uinsa.ac.id/36178/2/Amanatur%20Robaniyah_C91215039.pdf

Dari sisi dampak yang ditimbulkan, Ibnu al-Qayyim membagi adz-dzari'ah ke dalam empat kategori⁶³:

- a. Dzari'ah sebagai sarana atau media yang secara langsung dan pasti menimbulkan kerusakan (mafsadah). Contohnya adalah mengonsumsi minuman keras yang menyebabkan mabuk atau melakukan zina yang dapat memunculkan kerancuan dalam nasab.
- b. Dzari'ah sebagai sarana atau media yang pada dasarnya dibolehkan atau bahkan dianjurkan (mustahab), tetapi sengaja dijadikan sarana untuk mencapai sesuatu yang merusak. Contohnya adalah pernikahan tahlil, yaitu menikahi perempuan yang telah ditalak tiga dengan maksud agar bisa kembali kepada suami pertama.
- c. Dzari'ah sebagai sarana atau media yang secara hukum asal dibolehkan, namun tanpa sengaja berpotensi menyebabkan keburukan, dan dalam banyak kasus, dampak buruk tersebut lebih besar daripada manfaat yang mungkin didapat. Misalnya, mencela berhala yang disembah oleh kaum musyrik, yang justru dapat mendorong mereka mencela Allah.

⁶³Ismail Jalili, "Eksistensi Sadd adz-Dzari'ah dalam Ushul Fiqh: Kajian Pemikiran Ibnu Qayyim al Jauziyyah (w. 751 H/1350 M)", (Klaten: Lakeisha, 2020). Hal 62

d. Dzari'ah sebagai sarana atau media yang asalnya mubah (boleh), tetapi dalam situasi tertentu bisa berubah menjadi penyebab kerusakan. Contohnya adalah memandang perempuan yang sedang dipinang atau mengkritik pemimpin yang saleh dan berilmu.

Sementara itu, jika ditinjau dari segi kesepakatan para ulama, al-Qarafi dan asy-Syatibi membagi adz-dzari'ah ke dalam tiga jenis⁶⁴:

a. Perbuatan yang secara umum tidak dilarang meskipun berpotensi menjadi sarana bagi terjadinya sesuatu yang haram. Contohnya adalah menanam pohon anggur yang bisa saja digunakan untuk membuat khamar, atau tinggal berdekatan dengan tetangga meskipun berisiko menimbulkan perbuatan zina.

b. Perbuatan yang secara ijma' (kesepakatan ulama) dilarang, seperti mencela berhala jika diketahui atau sangat kuat dugaan bahwa hal tersebut akan membuat penyembahnya membalas dengan mencela Allah. Contoh lainnya adalah larangan menggali sumur di tengah jalan yang ramai dilalui orang, karena hal tersebut dapat membahayakan pengguna jalan.

⁶⁴Nurmalay Sari, "Walimatul 'Urs Di Masa Covid-19 Perspektif Sadd Adz-Dzari'ah", Etheesis UINFAS: 2022, hal 31-32 <http://repository.iainbengkulu.ac.id/8588/1/NURMALA%20SARY.pdf>

c. Perbuatan yang masih menjadi perdebatan di kalangan ulama, apakah dilarang atau dibolehkan. Misalnya, memandang perempuan yang bisa menjadi pemicu terjadinya zina, atau praktik jual beli berjangka yang dikhawatirkan mengandung unsur riba.

9. Ketentuan *Sadd Al- Dhari'ah*

Dalam menetapkan hukum atas suatu sarana (jalan) yang dapat mengarah pada sesuatu yang diharamkan,⁶⁵ terdapat beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan:

- a. Tujuan: Apabila suatu tujuan dilarang oleh syariat, maka segala sarana yang mengarah ke sana juga dilarang. Sebaliknya, jika tujuannya merupakan kewajiban, maka sarana untuk mencapainya pun menjadi wajib.
- b. Niat atau Motivasi: Jika seseorang berniat untuk meraih sesuatu yang halal, maka hukum dari jalan yang ditempuh juga halal. Namun, jika tujuannya adalah sesuatu yang haram, maka sarana yang digunakan pun turut dihukumi haram.
- c. Dampak dari Perbuatan: Apabila suatu tindakan membawa manfaat dan sesuai dengan nilai-nilai kemaslahatan dalam syariat, maka sarana menuju tindakan itu diperbolehkan.

⁶⁵Intan Arafah, "Pendekatan Sadd Adz-Dzari'ah Dalam Studi Islam", *Al-Muamalat: Jurnal Hukum & Ekonomi Syariah* No. 1 hal. 78
<https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/muamalat/article/view/1443>

Namun, jika hasilnya justru menimbulkan kerusakan, maka perbuatan tersebut tetap tidak dibenarkan, meskipun dilakukan dengan niat baik.

Dalam pandangan para ulama, setiap tindakan memiliki dua sisi utama yaitu; Pertama, Dorongan atau motivasi yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kedua, Hasil atau tujuan akhir yang menjadi konsekuensi dari tindakan tersebut.

Berdasarkan hasil akhirnya, tindakan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

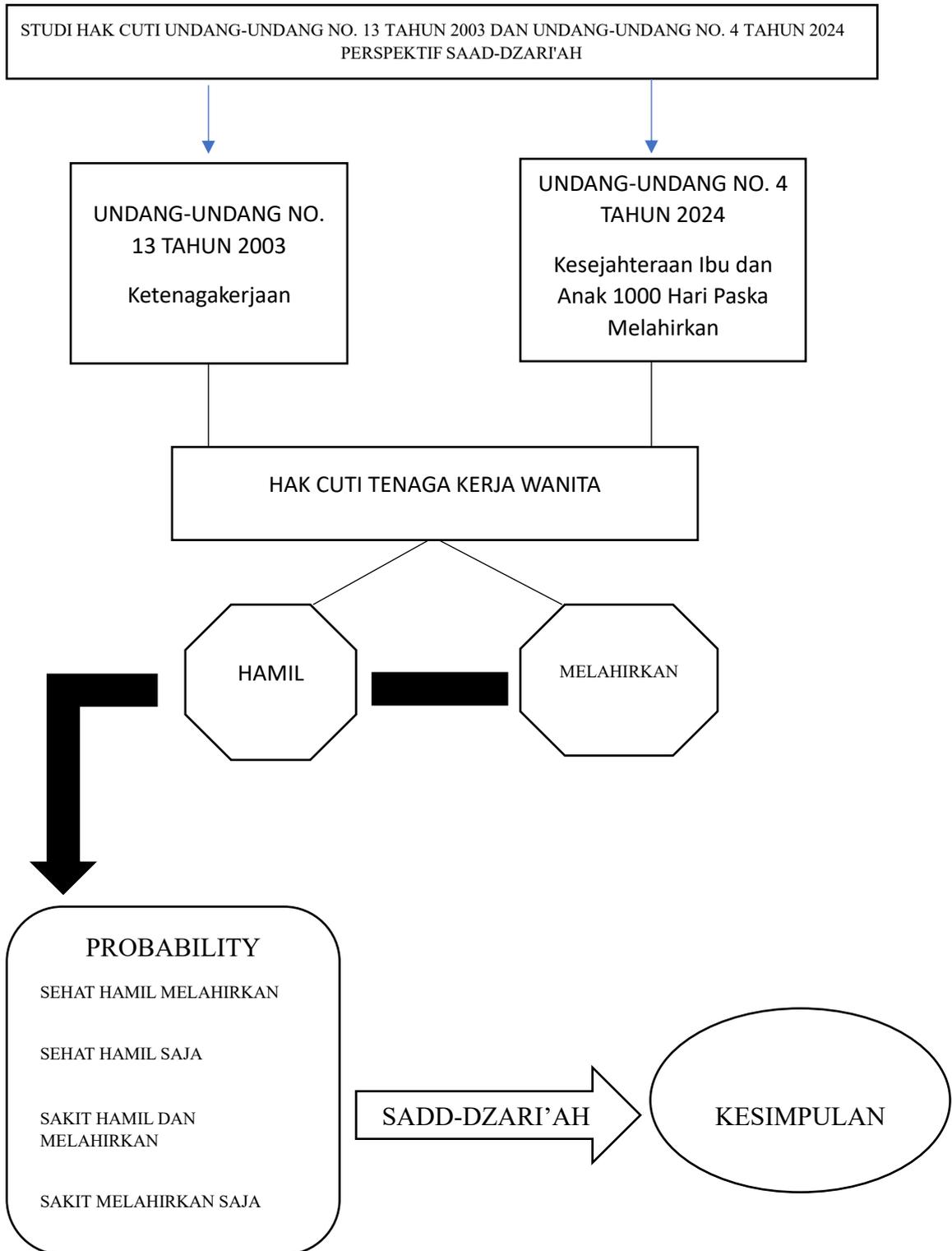
Pertama, Jika hasilnya membawa kebaikan, maka segala bentuk sarana yang menunjangnya dianggap baik dan bahkan dituntut untuk dilakukan.

Kedua, jika hasilnya membawa dampak negatif, maka sarana menuju ke sana juga termasuk perbuatan tercela dan perlu dicegah.

Dengan kedua undang-undang tersebut, yaitu undang-undang no13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang no 4 tahun 2024 hujusangatlah tepat untuk dianalisis menggunakan prinsip sadd al- dhari'ah, dimana tidak atau adanya hak cuti akan sangat berpengaruh dengan kondisi ibu paska melahirkan, dan segala instrumen pendukung bagi ibu yang mengambil cuti hamil akan berpengaruh pula bagi kondisi ibu yang sedang hamil, begitupun sebaliknya apabila hak cuti tidak diberikan maka akan membuka jalan kemudharatan bagi para pekerja perempuan yang detailnya akan dijelaskan pada bab selanjutnya.

10. Kerangka berpikir

Berikut ini merupakan bagan dari kerangka pikir yang telah dipaparkan dalam penjelasannya sebelumnya adalah sebagai berikut:



D. Teori Kesejahteraan

Menurut kamus Merriam-Webster Dictionary mengartikan kata ‘welfare’ sebagai “the state of doing well especially in relation to one’s happiness, healthy, or successful”. Dalam makna lain bebas, kata ‘welfare’ mengandung beberapa makna, yakni kesejahteraan atau kondisi dalam keadaan bahagia, sehat, atau sukses.⁶⁶

Indonesia mencantumkan pasal tentang kesejahteraan dalam UUD 1945, yang mencerminkan nilai dasar dari Negara Kesejahteraan (*welfare state*), seperti pasal 27 ayat 2” yang berbunyi ”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan pasal 28A, 28B, 28C, 28H, 31,33, dan pasal 34.⁶⁷ Dibandingkan dengan konstitusi negara lain yang berorientasi pada kesejahteraan, seperti Norwegia, Jepang, Amerika Serikat, dan Malaysia—yang memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tinggi—UUD NRI 1945 beserta amandemennya memuat lebih banyak ketentuan terkait kesejahteraan. namun implementasinya belum cukup efektif dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera jika dibandingkan dengan negara-negara tersebut. Sebagai perbandingan, Norwegia hanya memiliki tiga pasal terkait kesejahteraan (Pasal 110, 110a, dan 110b) dalam konstitusinya, tetapi berhasil mencapai IPM yang hampir sempurna. Jepang bahkan hanya

⁶⁶Merriam webster dictionary, Welfare Definition & Meaning, diakses pada 22 Februari 2025, <https://www-merriam--webster-com.translate.goog/dictionary/welfare>

⁶⁷Oman Sukmana, “Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan Welfare State”, *Jurnal Sospol*, No.1:2016, hal 104. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/sospol/article/view/4759>

mencantumkan satu pasal tentang kesejahteraan dalam konstitusinya, namun tetap mampu mencapai tingkat kesejahteraan yang tinggi.⁶⁸

Welfare state diperkenalkan pada abad 18 melalui Jeremy Bentham adalah seorang filsuf dan ahli hukum Inggris yang hidup pada masa (1748-1832). Ia dijuluki sebagai "Luther of the legal world". Julukan ini diberikan karena kontribusinya yang besar dalam mereformasi sistem hukum.⁶⁹ Lahir di Houndsditch, London pada tanggal 15 Februari 1748 dan memiliki kebiasaan berada di ruang ayahnya bekerja untuk membaca berjilid-jilid buku tentang sejarah Inggris ketika ia masih bayi, dan juga saat umurnya berada pada usia 3 tahun, ia sudah mulai mempelajari bahasa latin membuat Jeremy Bentham kecil dijuluki sebagai anak ajaib.⁷⁰

Pada tahun 1769, di usianya yang baru menginjak dua belas tahun, ia melanjutkan pendidikan di Queen's College, University of Oxford. Beberapa tahun kemudian, tepatnya pada 1763, ia mengambil langkah awal dalam dunia hukum dengan mendaftarkan diri sebagai calon pengacara di The Honorable Society of Lincoln's Inn. Setelah melalui serangkaian ujian, ia berhasil menyelesaikan pendidikan hukumnya pada tahun 1768 dan resmi menjadi seorang barrister. Usai meraih gelarnya sebagai pengacara, ia kembali ke Queen's College untuk turut serta dalam pemilihan parlemen

⁶⁸Elviandri, Khudzaifah. D, Absori, Quo Vadis Negara Kesejahteraan: "Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Universitas Gajah Mada*: 2024, hal 259, <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/download/32986/25629>.

⁶⁹Latipulhayat, "Khazanah Jeremy Bentham," *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum* no. 2: 2015, hal 413. <https://jurnal.unpad.ac.id/pjih/article/view/7342>

⁷⁰Latipulhayat, "Khazanah Jeremy Bentham," *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum* no. 2: 2015, hal 414. <https://jurnal.unpad.ac.id/pjih/article/view/7342>

universitas. Sebelum memberikan suaranya, ia menyempatkan diri singgah di perpustakaan dan kemudian beristirahat di sebuah kedai kopi yang terletak di seberangnya. Di tempat itulah, tanpa sengaja, ia menemukan sebuah pamflet baru karya Joseph Priestley berjudul *Essay on Government*. Dalam tulisan tersebut, ia membaca sebuah gagasan yang kelak menjadi sangat berpengaruh: “The greatest happiness of the greatest number.”⁷¹

Ide dasar negara kesejahteraan berawal dari abad ke-18, ketika Jeremy Bentham mengemukakan gagasan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menjamin kebahagiaan atau kesejahteraan sebanyak mungkin warga negara. Bentham menggunakan istilah 'utilitas' untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Menurut prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan, sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan adalah baik, sementara sesuatu yang menimbulkan penderitaan adalah buruk. Tindakan pemerintah harus selalu ditujukan untuk meningkatkan kebahagiaan sebanyak mungkin orang. Gagasan Bentham tentang reformasi peran konstitusi, hukum, dan penelitian sosial bagi pengembangan kebijakan sosial membuatnya dikenal sebagai "bapak negara kesejahteraan".⁷²

Menurut Muchsan, dalam konsep negara yang berorientasi pada kesejahteraan, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan

⁷¹Endang Pratiwi dkk., "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?," *Jurnal Konstitusi*, no. 2(2022): 275 <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1922>

⁷²Oman Sukmana, "Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan Welfare State", *Jurnal Sospol*, No.1:2016, hal 103. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/sospol/article/view/4759>

taraf hidup masyarakat secara adil dan menyeluruh. Negara juga berkewajiban menyediakan layanan yang optimal dan menjangkau seluruh rakyatnya. Tanpa adanya pelayanan yang merata dan berkualitas, kesejahteraan masyarakat tidak akan dapat dicapai.⁷³

Konsep utilitarianisme menilai suatu tindakan baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak, fenomena sosial yang terjadi dimasyarakat, atau peristiwa konkret berdasarkan sejauh mana hal tersebut bermanfaat dan berdampak bagi individu yang mengalaminya. Oleh karena itu, dalam utilitarianisme klasik, sesuatu yang memberikan manfaat besar bagi masyarakat secara luas dianggap dapat meningkatkan kebahagiaan serta mengurangi penderitaan.⁷⁴

⁷³Elviandri, Khudzaifah.D, Absori, "Quo Vadis Negara Kesejahteraan" , *Jurnal Universitas Gajah Mada* : 2024, hal 259, <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/download/32986/25629>

⁷⁴Endang Pratiwi dkk., "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?," *Jurnal Konstitusi*, no. 2(2022): 278 <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1922>

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hak Cuti dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 4 Tahun 2024

Disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada Pasal 28D ayat 2 bahwasanya Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁷⁵Yang artinya setiap warga negara baik Perempuan atau laki-laki memiliki status yang sama dalam hal mendapatkan hak dan kedudukan.

Setelah penjelasan terkait hak cuti melahirkan dalam kajian pustaka, bisa diketahui bahwasanya hak cuti adalah hak libur bagi pegawai dan salah satu dari berbagai macam bentuk perlindungan hukum yang diperuntukan bagi pekerja perempuan dengan tujuan menjaga Kesehatan, baik ibu ataupun anak, serta memastikan keberlangsungan antara kehidupan kerja dan keluarga dengan seimbang. Hak Cuti Bagi Ibu Paska Melahirkan juga dapat dikatakan sebagai hak istirahat yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu baik hamil ataupun setelah melahirkan, dengan tetap menerima upah dan hak-hak lainnya sesuai peraturan perundang-undangan. Hak ini bertujuan untuk memberikan waktu pemulihan fisik dan mental bagi ibu setelah melahirkan, juga memberikan

⁷⁵Undang-Undang Negara Republik Indonesia, Pasal 28D ayat 2 tentang hak warga negara untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

kesempatan bagi ibu untuk merawat dan memberikan ASI eksklusif kepada anak yang dilahirkannya.

Subjek hukum yang diperkenankan mendapatkan cuti dari hamil dan melahirkan adalah para buruh atau pekerja perempuan yang bekerja baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun karyawan swasta. Dalam berbagai macam aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, regulasi terkait hak cuti melahirkan mengalami perubahan dalam beberapa hal di dalamnya. Seiring disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, yang melengkapi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam bab ini, analisis akan difokuskan pada bagaimana ketentuan hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 berkontribusi terhadap kesejahteraan ibu dan anak.

1. Ketentuan Hak Cuti hamil dan Melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
 - a. Cuti Melahirkan

Pasal 82 ayat (1) menyatakan bahwa "Pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan selama tiga bulan, yang terdiri dari satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan". berdasarkan perhitungan dokter atau bidan. Selain itu, Pasal 82 ayat (2) mengatur bahwa pekerja yang mengalami keguguran kandungan juga berhak atas cuti selama satu setengah bulan, sesuai dengan keterangan medis dari dokter atau bidan. Selama menjalani cuti haid maupun cuti

melahirkan, pekerja tetap memperoleh gaji atau upah penuh.⁷⁶ Adapun terjemah dari isi aturan yang peneliti jabarkan adalah sebagai berikut:

"Pekerja perempuan", Yang di maksud adalah semua perempuan yang bekerja, baik di sektor formal maupun informal, yang mana masih terikat hubungan kerja dengan pemberi kerja baik berupa perusahaan, instansi, atau individu.

"Berhak", Artinya memiliki hak yang dijamin oleh hukum. Dalam hal ini, tidak boleh ada yang menghalangi atau mengurangi hak dari seorang pekerja, baik itu atasan atau perusahaan.

"Cuti melahirkan", Yang dimaksud adalah izin tidak bekerja yang diberikan khusus dalam rangka kehamilan dan persalinan. Cuti ini diberikan agar pekerja perempuan bisa fokus menjalani proses persalinan dan pemulihan setelahnya.

"Selama tiga bulan", Menunjukkan jangka waktu total libur yang diberi, yaitu selama 3 bulan atau 90 hari, yang tidak boleh dipersingkat oleh perusahaan atau atasan tanpa alasan hukum yang sah.

"Yang terdiri dari satu setengah bulan sebelum melahirkan" maksudnya, pekerja perempuan dapat mulai cuti 1,5 bulan atau sebanyak 45 hari

⁷⁶Syahri Arma Yanthi, "Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Fikih Siyasah", (Undergraduate Etheesis UIN Sumatera Utara Sumatera, 2021), <http://repository.uinsu.ac.id/11080/>

sebelum tanggal perkiraan melahirkan. Ini untuk memberikan waktu istirahat menjelang persalinan.

"dan satu setengah bulan setelah melahirkan" Artinya, setelah melahirkan, pekerja tersebut tetap mendapatkan waktu istirahat dan pemulihan selama 1,5 bulan atau 45 hari, serta tidak boleh dipaksa kembali bekerja selama masa ini.

Jadi kesimpulannya adalah Perempuan yang bekerja memiliki hak hukum untuk mendapatkan cuti melahirkan selama total 3 bulan. Waktu cuti ini dibagi menjadi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Perusahaan wajib memberikan cuti ini dan tidak boleh mengurangi durasinya. Hak ini bertujuan untuk menjamin kesehatan ibu dan anak, serta melindungi hak perempuan di tempat kerja.

2. Ketentuan Hak Cuti Melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024

Undang-undang ini memberikan serangkaian hak yang bagi ibu bekerja untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan mereka serta anak-anak mereka. Adapun waktu cuti yang diatur dalam Undang-Undang No 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak pada 1000 hari fase kehidupan adalah sebagai berikut:

Pertama, ibu berhak atas cuti melahirkan minimal tiga bulan pertama, yang sama penjabarannya dengan Undang-Undang

Ketenagakerjaan, dan dapat diperpanjang hingga tiga bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Kedua, dalam kasus keguguran, ibu berhak atas waktu istirahat tambahan selama satu setengah bulan atau lebih, sesuai dengan surat keterangan dokter, hal ini dapat membantu ibu dalam proses pemulihan psikologi, tekanan, ataupun fisik secara total.

Ketiga, ibu berhak atas kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi, serta laktasi selama jam kerja. Ibu berhak atas waktu yang cukup untuk kepentingan terbaik anak demi mendukung masa 1000 hari yang sangat penting tersebut.

Kondisi khusus yang dimaksud dalam pasal 3 huruf a angka 2, yaitu mencakup:

Bagi ibu: Mengalami masalah kesehatan, baik itu gangguan kesehatan biasa maupun komplikasi yang terjadi setelah persalinan atau keguguran.

Bagi anak yang dilahirkan: Adalah anak yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, atau komplikasi. Atau dengan kata lain, kondisi medis tertentu yang dialami ibu pasca melahirkan atau keguguran, dan kondisi medis tertentu yang dialami bayi yang dilahirkan. Inti dari kondisi khusus ini adalah masalah kesehatan yang dialami oleh ibu atau bayi setelah proses persalinan atau

keguguran. Masalah kesehatan ini bisa berupa gangguan ringan hingga komplikasi serius.

3. Perbandingan Regulasi Hak Cuti Melahirkan antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 4 Tahun 2024

Adapun perbandingan yang peneliti dapatkan dalam regulasi antara Undang-Undang ketenagakerjaan ataupun Undang-Undang KIA dalam hal hak cuti ini diawali dengan kesamaannya, yaitu sama-sama memberikan kepastian hukum serta perlindungan hak-hak pekerja dalam mendapatkan hak liburnya baik dalam keadaan yang darurat ataupun dibutuhkan, serta ikut andil dalam mewujudkan kesejahteraan bagi para buruh.

Sedangkan perbedaan mendasar menurut peneliti dalam regulasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ini adalah belum ada payung hukum untuk melindungi terkait hak cuti bagi ibu yang mengalami kondisi khusus dalam hal ini diluar keguguran, seperti Masalah kesehatan, gangguan kesehatan, atau, komplikasi pascapersalinan seperti kondisi pemulihan luka melahirkan dengan cara *seksio sesarea* (SC) yang dialami oleh ibu. Karena proses pemulihan pasca operasi akan berlangsung lebih lama jika dibandingkan melahirkan secara normal.

Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak mengatur bahwasanya dari total enam bulan cuti melahirkan yang diberi, tiga bulan pertama wajib diberikan oleh perusahaan dalam hal ini pemberi kerja.

Selama masa cuti , pekerja perempuan tetap menerima gaji penuh sebagai bentuk perlindungan agar mereka tidak mengalami kehilangan pendapatan selama proses pemulihan setelah melahirkan. Sekaligus menjadi penyeimbang dari kebutuhan ekonomi keluarganya. Selain itu, Undang-Undang ini juga memungkinkan perpanjangan cuti hingga tiga bulan tambahan jika terdapat kondisi tertentu atau khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan medis. Kondisi tersebut mencakup gangguan kesehatan yang dialami ibu atau bayi setelah persalinan, seperti komplikasi pasca persalinan atau masalah kesehatan pada bayi yang baru lahir.

Opsi dari perpanjangan serta Peningkatan durasi cuti melahirkan yang diberikan tidak hanya membawa manfaat bagi kesehatan ibu dan anak, tetapi juga menunjukkan keseriusan pemerintah dalam mendukung kesejahteraan keluarga secara menyeluruh. Dengan adanya waktu yang lebih lama bagi ibu untuk memulihkan diri dan merawat bayinya, diharapkan kualitas hidup keluarga semakin baik serta mengurangi tekanan yang kerap dirasakan oleh ibu pekerja yang nantinya akan berdampak kepada masalah kesehatan ataupun mental yang serius. Selain itu, Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak juga melindungi ibu yang sedang menjalani cuti melahirkan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga memberikan jaminan atas stabilitas pekerjaan mereka. Kebijakan ini dianggap menjadi langkah signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan mendukung bagi perempuan di Indonesia.

Selain itu, kebijakan ini juga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Dengan adanya dukungan keuangan yang stabil, ibu tidak perlu khawatir kehilangan sumber penghasilan selama cuti melahirkan. Hal ini tidak hanya berdampak positif bagi ibu secara individu, tetapi juga bagi pertumbuhan dan perkembangan anak, karena ibu dapat memastikan bayi mendapatkan perawatan optimal sejak lahir. Secara lebih luas, langkah ini merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah bagi perempuan, meningkatkan produktivitas pekerja perempuan dalam jangka panjang, serta memperkuat kesejahteraan sosial dalam masyarakat.⁷⁷

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 juga Tidak mengatur secara spesifik terkait cuti bagi ayah saat ibu melahirkan, sedangkan dalam Undang- Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak No. 4 Tahun 2024 Memperkenalkan bahwasanya hak (paternity leave) atau cuti bagi ayah guna mendampingi istri saat melahirkan, dengan jatah waktu tertentu yang diatur dalam pasal 6 sebagai berikut:

- (1) Untuk memastikan bahwa hak seorang ibu terpenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) huruf e, suami dan/atau anggota keluarga memiliki kewajiban untuk mendampingi ibu selama masa persalinan.

⁷⁷Yuni Priskila Ginting, Irvin Atara, “Penegakan Kesejahteraan Ibu dan Anak menurut UU KIA: Studi Kasus PT AFI AICE”, *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains* :2025 No.1, hal 44. <https://wnj.westscience-press.com/index.php/jhhws/article/view/1695>

(2) Suami berhak mendapatkan cuti pendampingan dalam kondisi berikut:

a. Saat persalinan, suami berhak atas cuti selama dua hari, yang dapat diperpanjang hingga tiga hari tambahan atau sesuai kesepakatan dengan pihak terkait

b. Saat mengalami keguguran, suami berhak mendapatkan cuti selama dua hari.

(3) Selain cuti yang disebutkan pada ayat (2), suami juga diberikan waktu tambahan untuk mendampingi istri dan/atau anak dalam keadaan berikut:

a. Istri mengalami gangguan kesehatan, komplikasi, atau masalah kesehatan lainnya setelah melahirkan atau mengalami keguguran.

b. Anak yang baru lahir mengalami masalah kesehatan atau komplikasi medis.

c. Istri meninggal dunia setelah melahirkan.

d. Anak yang dilahirkan meninggal dunia.

(4) Selama menjalani cuti pendampingan, suami memiliki tanggung jawab untuk:

a. Menjaga kesehatan istri dan anak.

b. Memastikan istri dan anak mendapatkan asupan gizi yang cukup dan seimbang.

c. Mendukung istri dalam memberikan ASI eksklusif kepada anak

hingga usia enam bulan.

d. Mendampingi istri dan anak dalam memperoleh layanan kesehatan dan gizi sesuai standar yang berlaku.

Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak tidak hanya mengatur hak cuti melahirkan secara umum, tetapi juga memberikan perhatian khusus kepada ibu yang mengalami kondisi tertentu setelah melahirkan, seperti komplikasi kesehatan yang serius. Dalam situasi seperti ini, ibu memiliki hak untuk memperoleh tambahan cuti melahirkan selama tiga bulan, dengan syarat adanya surat keterangan dari dokter yang menyatakan bahwa ibu memerlukan waktu lebih lama untuk proses pemulihan. Ketentuan ini mencerminkan kepedulian pemerintah terhadap aspek kesehatan dan kesejahteraan ibu serta anak dengan memastikan bahwa ibu memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, memulihkan kondisi fisik, dan menyesuaikan diri dengan peran barunya sebagai seorang ibu. Tidak hanya itu, kebijakan ini juga bertujuan untuk mengurangi potensi risiko kesehatan yang dapat muncul akibat pemulihan yang tidak optimal, baik bagi ibu maupun bayi yang baru lahir. Dengan adanya perpanjangan cuti bagi ibu dalam kondisi tertentu, diharapkan dapat mencegah komplikasi lebih lanjut, meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak, serta mendukung tumbuh kembang anak di masa awal kehidupannya.

Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak juga menetapkan perlindungan yang lebih luas bagi pekerja perempuan, terutama dalam hal

keamanan kerja selama masa cuti melahirkan. Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan adalah larangan bagi perusahaan untuk memberhentikan karyawan perempuan yang sedang mengambil cuti melahirkan. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak cuti yang diberikan kepada ibu pekerja tidak hanya sebatas izin tidak bekerja sementara, tetapi juga mencakup jaminan bahwa mereka tetap memiliki pekerjaan setelah masa cuti berakhir.

Dalam aturan ini, terdapat juga dalam regulasi sebelumnya yang telah ada, diantaranya adalah Undang-Undang ketenagakerjaan UU No 13 Tahun 2003 dan Ketentuan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan juga telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989. Peraturan ini secara tegas melarang perusahaan untuk memberhentikan pekerja perempuan dengan alasan tertentu, yaitu:

- a. Pekerja perempuan memasuki status pernikahan.
- b. Pekerja perempuan dalam kondisi hamil.
- c. Pekerja perempuan menjalani proses persalinan atau melahirkan.

Aturan ini merupakan bentuk nyata dari perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, yang diberikan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka tetap terjaga sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabatnya sebagai perempuan. Selain itu, kebijakan ini juga merupakan implikasi dari komitmen Indonesia dalam menjunjung prinsip-prinsip kesetaraan dan non-

diskriminasi di tempat kerja, sebagaimana diamanatkan dalam Konvensi ILO No. 100 dan No. 111 yang telah diratifikasi. Dengan adanya regulasi ini, perusahaan tidak boleh melakukan tindakan diskriminatif yang dapat merugikan pekerja perempuan hanya karena kondisi biologis atau status pernikahannya.⁷⁸ Dengan adanya aturan ini, perusahaan diwajibkan untuk menaati ketentuan hukum dan tidak diperkenankan melakukan tindakan yang dapat merugikan pekerja perempuan yang sedang dalam masa cuti melahirkan. Jika suatu perusahaan melanggar ketentuan ini, maka dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan ini memiliki dampak yang sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah bagi perempuan, di mana mereka tidak perlu merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan hanya karena menjalankan hak biologisnya untuk melahirkan. Kebijakan ini juga berkontribusi dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja, di mana perempuan memiliki hak yang sama dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, tanpa diskriminasi berdasarkan kondisi biologis mereka. Dengan adanya perlindungan ini, diharapkan semakin banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja yang lebih inklusif, adil, serta mendukung kesejahteraan ibu pekerja dan keluarganya.

⁷⁸Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, *Aspirasi* : 2017 No. 2, hal 210. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

d. Kontribusi Hak Cuti Melahirkan terhadap Kesejahteraan Ibu dan Anak

Hak cuti melahirkan sebagai sarana perlindungan bagi tenaga kerja perempuan

Menurut Soepomo, terdapat tiga jenis perlindungan tenaga kerja⁷⁹, yaitu:

1). Pelindungan ekonomi

yaitu jaminan bagi pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak, termasuk perlindungan apabila pekerja tidak dapat bekerja karena alasan di luar kendalinya. Jaminan sosial termasuk ke dalam perlindungan ekonomi karena mencakup perlindungan bagi pekerja berbentuk santunan yang diberikan sebagai pengganti dari sebagian penghasilan yang berkurang karena faktor kejadian yang dialami berupa sakit, kecelakaan, hamil, bersalin, dan meninggal, jaminan hari tua. Ada beberapa jenis jaminan sosial bagi tenaga kerja adalah sebagai berikut :

a). Jaminan kecelakaan kerja,

Tenaga kerja berisiko mengalami kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan yang dapat menyebabkan cacat atau kehilangan penghasilan. Untuk mengatasi dampak tersebut, diperlukan jaminan kecelakaan kerja guna memberikan perlindungan finansial bagi pekerja yang mengalami cedera fisik atau mental.

⁷⁹Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Aspirasi* : 2017 No. 2, hal 209. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

b). Jaminan kematian

Jika tenaga kerja meninggal bukan karena kecelakaan kerja, keluarga yang ditinggalkan bisa kehilangan sumber penghasilan. Oleh karena itu, jaminan kematian bertujuan membantu meringankan beban keluarga melalui santunan dan biaya pemakaman.

c). Jaminan Hari Tua

Saat memasuki usia lanjut dan tidak lagi bekerja, tenaga kerja berisiko kehilangan penghasilan. Jaminan hari tua memberikan kepastian keuangan, baik dalam bentuk pembayaran sekaligus maupun berkala, ketika pekerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi syarat yang ditentukan.

d). Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Untuk meningkatkan produktivitas pekerja, diperlukan pemeliharaan kesehatan yang mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Karena biaya pengobatan bisa memberatkan individu, maka jaminan sosial tenaga kerja diperlukan, sementara pengusaha tetap bertanggung jawab dalam menjaga kesehatan pekerjanya.

2). Pelindungan sosial

yaitu perlindungan yang mencakup jaminan kesehatan kerja, hak untuk berserikat, serta perlindungan terhadap kebebasan dalam berorganisasi. Kesehatan kerja merupakan bagian dari perlindungan sosial karena peraturannya berhubungan dengan aspek kemasyarakatan. Aturan ini bertujuan untuk membatasi kewenangan pengusaha dalam memperlakukan pekerja atau buruh secara sewenang-wenang tanpa mempertimbangkan norma yang berlaku. Dengan demikian, peraturan tersebut menegaskan bahwa pekerja atau buruh harus diperlakukan sebagai manusia yang memiliki hak asasi dan martabat sebagai makhluk Tuhan.

3). Pelindungan teknis

yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pekerja dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja merupakan bagian dari perlindungan teknis, yaitu upaya perlindungan bagi pekerja atau buruh agar terhindar dari risiko bahaya yang mungkin timbul akibat penggunaan peralatan kerja atau material yang digunakan.

e. Hak cuti melahirkan sebagai mekanisme perlindungan kesehatan ibu dan anak

Setelah menikah seorang perempuan memiliki tugas baru dimana ia harus bisa berperan baik perannya sebagai istri atau sebagai seorang ibu. Di sisi lain beberapa wanita yang sudah menikah memilih bekerja sebagai kegiatan, baik bekerjanya seorang wanita diperuntukan untuk mengejar cita-cita atau justru bekerja karena kebutuhannya dalam memenuhi

kebutuhan ekonomi rumah tangga. Ada juga yang memilih bekerja karena alasan untuk berkembang dan menjadi pribadi yang produktif serta lebih baik. Seiring berkembangnya zaman, sudut pandang terhadap wanita yang harus dirumah dan hanya terpaut dengan tiga hal yaitu dapur, sumur, dan kasur mulai memudar. Banyak yang memilih menjadi ibu rumah tangga sudah bukan dilandasi dengan doktrin tersebut, akan tetapi karena kecukupan ekonomi yang sudah ada ataupun pilihan seorang wanita yang berkeinginan di dalam pendampingan tumbuh kembang anak-anaknya.

Setelah melahirkan, terdapat banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk merawat bayi dan memulihkan kondisi ibu. Pertama, pemulihan fisik sangat penting karena ibu mengalami kelelahan dan membutuhkan waktu istirahat yang cukup serta asupan nutrisi yang optimal. Selain itu, pemulihan organ reproduksi juga diperlukan, seperti proses mengecilnya rahim dalam kurun waktu sekitar 40 hari yang disertai kontraksi kuat. Fungsi organ vital pun harus dipulihkan, termasuk penyembuhan luka jahitan pada area vital yang umumnya memerlukan waktu sekitar dua minggu untuk sembuh secara normal.⁸⁰ Apabila hal yang berkaitan dengan pemulihan kondisi ibu setelah melahirkan tidak diindahkan maka akan banyak gejala yang muncul hingga mengancam kesehatan seorang ibu itu sendiri. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan perihal paska melahirkan adalah sebagai berikut:

⁸⁰Yudhitiya Dyah Sukmadewi, "Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Human*: 2016 No. 3, hal 43 <https://journals.usm.ac.id/index.php/humani/article/view/1432>

a. Masa Nifas dan Perubahan Fisik Ibu

Masa nifas adalah periode pemulihan setelah persalinan yang ditandai dengan keluarnya darah sisa dari proses melahirkan. Secara umum, masa nifas berlangsung selama 40 hari setelah persalinan normal.⁸¹ Namun bagi ibu yang melahirkan melalui operasi caesar, periode ini dapat berlangsung lebih lama, sekitar 2 hingga 3 bulan. Karena operasi Caesar dilakukan dengan membuka berbagai lapisan perut secara bertahap, mulai dari otot perut, dinding perut, hingga dinding rahim.⁸² Selain itu, proses jahitan kembali pada lapisan-lapisan yang dibuka selama operasi juga mempengaruhi masa nifas, yang umumnya berlangsung lebih lama selama masa ini, tubuh ibu mengalami berbagai perubahan hormon yang berpengaruh terhadap bentuk fisik serta munculnya efek samping tertentu.

Salah satu kondisi kesehatan yang dapat terjadi selama atau setelah kehamilan adalah eklampsia, yaitu gangguan yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah dan kelebihan protein dalam urin. Risiko terjadinya eklampsia bervariasi, dengan kemungkinan sebesar 50-60% saat kehamilan (eklampsia gravidarum), 30-35% saat persalinan berlangsung (eklampsia parturientum), dan sekitar 10% setelah persalinan (eklampsia

⁸¹Redaksi hamil.co.id, Masa Nifas Setelah Melahirkan, <https://hamil.co.id/pasca-hamil/nifas/masa-nifas-setelah-melahirkan>

⁸²Tim Medis Siloam Hospital, *Melahirkan Normal Atau Caesar*, Siloam Hospitals: Diakses pada 22 Agustus 2024, <https://www.siloamhospitals.com/informasi-siloam/artikel/melahirkan-normal-atau-caesar>

puerperium). Kondisi ini dapat menyebabkan komplikasi serius, seperti koma hingga kematian, jika tidak segera ditangani dengan baik.⁸³

b. Pemulihan Mental Pasca Melahirkan

Selain pemulihan fisik, ibu yang baru melahirkan juga memerlukan pemulihan mental untuk mengatasi trauma serta perubahan emosi yang disebabkan oleh fluktuasi hormon. Jika tidak mendapatkan suport mental yang cukup, ibu berisiko mengalami depresi berat. Oleh karenanya, ketenangan jiwa, dukungan dari keluarga, serta perhatian secara fisik dan moral sangat diperlukan selama masa ini.

Salah satu gangguan psikologis yang sering terjadi pada ibu pasca melahirkan adalah rentan mengalami tekanan mental. Meski awalnya bahagia, mereka sering mengalami perubahan suasana hati, kesedihan, dan stres, terutama pada hari ketiga hingga kelima setelah persalinan. Kondisi ini dikenal sebagai *postpartum blues*. Baby blues syndrome ditandai dengan perasaan tertekan, mudah menangis tanpa alasan, rasa bersalah yang berlebihan, kesedihan mendalam, kehilangan minat dalam mengurus bayi, serta mudah marah.⁸⁴

⁸³Yudhitiya Dyah Sukmadewi, Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal Human*: 2016 No. 3, hal 43 <https://journals.usm.ac.id/index.php/humani/article/view/1432>

⁸⁴Lisna Anisa Fitriana, Siti Nurbaeti, "Gambaran Kejadian Postpartum Blues Pada Ibu Nifas Berdasarkan Karakteristik Di Rumah Sakit Umum Tingkat Iv Sariningsih Kota Bandung", *Jurnal UPI*: 2024 <https://ejournal.upi.edu/index.php/JPKI/article/download/2852/1970>

Menurut Dr. Irawati, seorang psikiater dari Universitas Indonesia, hampir 50-75% ibu di Indonesia mengalami baby blues syndrome setelah melahirkan. Dari penelitian yang dilakukan terhadap 580 pasiennya, ditemukan bahwa sekitar 25% di antaranya mengalami sindrom ini. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat berkembang menjadi postpartum depression, yang berlangsung lebih lama dan berisiko tinggi. Gejalanya lebih serius, seperti munculnya keinginan untuk menyakiti diri sendiri, kehilangan semangat hidup, hingga dorongan untuk mencelakai bayi mereka sendiri.⁸⁵ Menurut data BKKBN tahun 2024, sebanyak 57% ibu di Indonesia mengalami gejala baby blues, yaitu kondisi depresi ringan pascapersalinan. Angka ini menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat risiko baby blues tertinggi di Asia.⁸⁶ Oleh karena itu, penting bagi ibu yang baru melahirkan untuk mendapatkan dukungan psikologis yang memadai guna mencegah dampak negatif jangka panjang terhadap kesehatan mental mereka.

c. Anak dalam masa awal kehidupannya.

Neonatus atau bayi baru lahir (BBL) adalah bayi yang mengalami berbagai perubahan fisiologis dan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru setelah keluar dari rahim. Masa neonatal terbagi menjadi

⁸⁵Sali Susiana, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Aspirasi* : 2017 No. 2, hal 209. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

⁸⁶Kumparan.com, BKKBN: 57% Ibu di Indonesia Alami Baby Blues Tertinggi di Asia, Kumparan.com, 4 Februari 2024 Diakses 6 Mei 2025 pada <https://kumparan.com/kumparanmom/bkkbn-57-ibu-di-indonesia-alami-baby-blues-tertinggi-di-asia-226B3tiSt1z>

dua, yaitu neonatal dini (0–7 hari) yang merupakan fase krusial bagi perkembangan otak, serta neonatal lanjut (8–28 hari) di mana bayi lebih rentan terhadap pengaruh lingkungan.⁸⁷ Oleh karena itu, perawatan serta peran orang tua terutama ibu sangatlah penting dan menjadi faktor penunjang dari nasib kesehatan ataupun tumbuh kembang dari anak. Dengannya, faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan ibu dan anak sangat diperlukan agar bayi dapat beradaptasi dengan baik.

Setelah melewati masa bersalin, Perawatan bayi baru lahir bukan hanya menjadi tanggung jawab tenaga kesehatan tetapi juga peran utama ibu sebagai pengasuh utama bayi sekaligus madrasah pertama bagi buah hatinya. Perawatan ini harus dilakukan secara berkelanjutan, baik di rumah sakit maupun setibanya bayi di rumah. Resiko dari kurangnya pengetahuan ibu dalam merawat bayi dapat menimbulkan berbagai macam masalah ringan hingga meningkatkan risiko penyakit dan kematian. Oleh karenanya, ibu perlu memahami berbagai aspek perawatan, seperti menjaga kebersihan, menstimulasi semua panca indra, menjaga suhu tubuh, memberikan ASI, serta mendeteksi tanda-tanda infeksi juga sensitif jika adanya kelainan. Kedekatan ibu dengan bayi juga sangat penting dalam mendukung tumbuh kembangnya agar bayi menjadi generasi yang sehat dan cerdas.

⁸⁷Luri Audina, dkk, Pengalaman Ibu Dalam Merawat Bayi Baru Lahir (Bbl) Pada Masa Awal Kehidupan Bayi Di Rsud Wates Kulon Progo, *OAI*: 2019, hal 3-4 <https://api.core.ac.uk/oai/oai:elibrary.almaata.ac.id:1501>

Dari berbagai aspek perawatan yang sudah disebutkan, satu diantara yang sangat-sangat di soroti dan menjadi hal yang penting setelah melewati fase tersebut adalah adanya pemberian Asi Eksklusif untuk anak agar dapat menunjang tumbuh kembangnya, serta memberikan berbagai perlindungan berupa kekebalan tubuh sebab manfaat yang besar dari kandungan yang terdapat dalam Asi.

6. Regulasi Hak Cuti Melahirkan Berdasarkan Prinsip Kesejahteraan Jeremy Bentham

Regulasi hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 mencerminkan upaya negara dalam melindungi hak pekerja perempuan, terutama dalam menjaga kesejahteraan ibu dan anak. Jika dikaitkan oleh Prinsip kesejahteraan yang diperkenalkan oleh Jeremy Bentham dalam teori utilitarianisme yang menekankan bahwa suatu kebijakan harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat.⁸⁸ Dalam hal ini, kebijakan cuti melahirkan berfungsi sebagai alat yang diperuntukan tidak hanya mendukung pemulihan fisik dan mental ibu, tetapi juga memastikan bahwa bayi mendapatkan perawatan yang optimal seperti asi eksklusif di masa awal kehidupannya.⁸⁹ Dan dipastikan mendapat waktu yang cukup bagi para pekerja yang membutuhkan penanganan khusus. Hak ini diberikan kepada

⁸⁸Oman Sukmana, "Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan Welfare State", *Jurnal Sospol*, No.1:2016, hal 103. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/sospol/article/view/4759>

⁸⁹Pasal 6 ayat 4, Undang-Undang no 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan anak pada fase 1000 hari pertama kehidupan

pekerja perempuan baik di sektor publik maupun swasta, dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan keluarga tanpa mengorbankan kondisi kesehatan ibu serta perkembangan anak.

Pelengkapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Dalam perspektif Bentham, perpanjangan masa cuti atau peningkatan fasilitas bagi ibu melahirkan akan memberikan manfaat yang lebih besar bagi individu maupun masyarakat. Sebaliknya, jika perubahan regulasi justru mempersempit akses terhadap hak ini, maka dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti peningkatan stres pada pekerja perempuan atau berkurangnya kesempatan bagi anak untuk mendapatkan perawatan yang layak.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak memberikan perbaikan signifikan dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal hak cuti melahirkan. Dengan memberikan cuti melahirkan selama enam bulan, di mana tiga bulan pertama wajib dibayar penuh oleh perusahaan, kebijakan ini menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan ibu pekerja.⁹⁰ Dari perspektif utilitarianisme Jeremy Bentham, perubahan ini berpotensi meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan mayoritas pekerja

⁹⁰Pasal 5, ayat 2, Undang-Undang no 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan anak pada fase 1000 hari pertama kehidupan.

perempuan, terutama dengan adanya perlindungan finansial yang lebih kuat serta kesempatan pemulihan yang lebih baik pasca persalinan.

Perbedaan mendasar antara Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak dan regulasi cuti melahirkan pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 terletak pada perlindungan hukum yang lebih luas bagi ibu pekerja. Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak tidak hanya menjamin hak cuti melahirkan tetapi juga memperkenalkan cuti bagi ayah (paternity leave), yang memungkinkan suami untuk mendampingi istri dalam proses persalinan dan pemulihan.⁹¹ Dalam perspektif utilitarian, kebijakan ini memperhitungkan kesejahteraan tidak hanya bagi individu ibu pekerja, tetapi juga bagi keluarga secara keseluruhan. Dengan demikian, manfaat yang dihasilkan melampaui kepentingan individu dan menciptakan efek sosial yang lebih luas, sejalan dengan prinsip "kebahagiaan terbesar bagi jumlah terbesar" yang telah dipaparkan di bab dua.

Dari sudut pandang Bentham, peningkatan hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak dapat dikatakan telah berkontribusi terhadap kesejahteraan sosial yang lebih baik. Dengan adanya jaminan pendapatan selama masa cuti, ibu pekerja dapat lebih fokus pada pemulihan dan perawatan anak tanpa beban finansial yang berat.⁹² Kebijakan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan ramah bagi

⁹¹Pasal 6 ayat 2, Undang-Undang no 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan anak pada fase 1000 hari pertama kehidupan

⁹²Pasal 5, ayat 2, Undang-Undang no 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan anak pada fase 1000 hari pertama kehidupan

perempuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang. Meskipun demikian, masih ada tantangan dalam implementasi regulasi ini, terutama dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang ditetapkan. Oleh karena itu, efektivitas perubahan kebijakan ini dalam meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak sangat bergantung pada pengawasan yang ketat serta dukungan dari berbagai pemangku kepentingan.

B. Prinsip *Sadd Al-Dhari'ah* sebagai Landasan Filosofis dalam Harmonisasi Regulasi Hak Cuti Melahirkan

1. Relevansi *Sadd Al-Dhari'ah* terhadap Regulasi Hak Cuti Melahirkan

Hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan bentuk perlindungan yang secara langsung bertujuan menjaga kesehatan ibu dan anak, sekaligus mencegah resiko yang dapat membahayakan keselamatan keduanya. Tujuan ini selaras dengan prinsip-prinsip dasar syariat Islam, yaitu menjaga jiwa (*hifz an-nafs*) dan menjaga keturunan (*hifz an-nasl*). Kebijakan ini tidak berujung pada larangan syariat, justru sebaliknya, menjadi alat pencegah terhadap potensi kerusakan seperti tekanan fisik dan psikis pada ibu hamil serta ancaman kehilangan pekerjaan.

Sebagai sarana (*wasilah*), cuti melahirkan yang diberi bersifat mubah secara dzat-nya dan tidak digunakan untuk hal yang haram. Meskipun tetap ada potensi untuk penyalahgunaan, hal itu bukanlah sifat utama dari kebijakan ini, dan dapat diatasi dengan pengawasan yang tepat.

Di tinjau dari tujuannya, kebijakan ini bertujuan mulia, yaitu memberikan ruang bagi perempuan untuk menjalankan peran keibuan tanpa kehilangan haknya sebagai pekerja. Adapun dalam praktiknya, hak ini menjadi solusi atas tekanan dan dilema yang selama ini dihadapi perempuan antara kebutuhan bekerja dan merawat anak. Potensi mafsadah justru lebih besar jika hak ini tidak ada ataupun tidak diberi, sementara keberadaannya membawa banyak kemaslahatan. Oleh karenanya, dalam perspektif *sadd al-dhari'ah*, hak cuti hamil dan melahirkan tidak hanya dibolehkan, tetapi menjadi sarana yang dianjurkan bahkan dituntut untuk diberikan dalam rangka mencegah kerusakan dan mewujudkan kemaslahatan yang luas bagi individu, keluarga, dan masyarakat.

Konsep *sadd al-dhari'ah* sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat. Banyak hal yang dapat menjadi jalan menuju keburukan dalam masyarakat, sehingga jalan-jalan tersebut perlu ditutup atau dihalangi agar tidak terjadi keburukan. Ini merupakan bentuk kepedulian pemerintah terhadap rakyatnya, bukan bentuk penindasan ataupun penganiayaan. Jika jalan menuju keburukan tidak ditutup, tentu banyak keburukan yang dapat terjadi dalam masyarakat, khususnya Dalam konteks ketenagakerjaan, hak cuti melahirkan dirancang untuk melindungi kesehatan ibu dan anak serta memastikan kesejahteraan keluarga. Jika hak ini diabaikan atau tidak diatur dengan baik, dapat muncul berbagai dampak negatif yang banyaknya sudah dijelaskan pada bab sebelumnya

Dengan menerapkan konsep *sadd al-dhari'ah*, pemerintah dan pemangku kebijakan dapat memastikan bahwa regulasi hak cuti melahirkan benar-benar memberikan perlindungan maksimal, mencegah segala bentuk diskriminasi, dan menjaga keseimbangan antara hak pekerja serta kepentingan dunia usaha.

3. Harmonisasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 4 Tahun 2024 terkait hak cuti melahirkan berdasarkan *sadd al-dhari'ah*

a. Upaya sinkronisasi antara kedua Undang-Undang sesuai dengan prinsip *sadd al-dhari'ah*

Harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak perlu dilakukan agar nantinya aturan tentang cuti melahirkan lebih jelas dan adil. Prinsip *sadd Al-dhari'ah* dalam hukum Islam mengajarkan untuk mencegah hal-hal yang bisa membawa dampak buruk. Dalam hal ini, jika aturan cuti melahirkan tidak sinkron, bisa terjadi kebingungan bagi pekerja perempuan dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 memberikan perlindungan lebih, seperti cuti yang bisa diperpanjang dalam kondisi dan keadaan tertentu. Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya mengatur hak cuti melahirkan selama tiga bulan serta tambahan 1,5 bulan untuk kondisi keguguran tetapi tidak menyebutkan kondisi-kondisi lain tanpa fleksibilitas tambahan yang mana perlu ditangani secara khusus sebagaimana halnya keadaan ibu yang

melahirkan dalam keadaan SC (Sectio Caesarea) dan keadaan khusus lainnya.

Dari perspektif *sadd al-dhari'ah*, aturan cuti melahirkan harus dirancang agar tidak merugikan pihak mana pun. Jika tidak diatur dengan baik, pekerja perempuan bisa kesulitan mendapatkan hak cutinya, atau sebaliknya, aturan ini bisa membebani pengusaha tanpa ada solusi yang jelas. Oleh karena itu, perlu ada keseimbangan antara perlindungan ibu dan anak serta keberlanjutan usaha dari suatu perusahaan. Pengusaha juga membutuhkan kepastian hukum agar operasional mereka tidak terganggu, sementara pekerja perempuan tetap mendapatkan hak mereka dengan baik.

b. Penyempurnaan regulasi agar lebih berpihak pada kesejahteraan ibu dan anak serta keberlangsungan dunia kerja.

Agar aturan ini berjalan efektif, pemerintah perlu membuat aturan tambahan yang lebih rinci, seperti penguatan pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan serta Dinas Ketenagakerjaan setempat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa aturan ini benar-benar diterapkan di tempat kerja. Dan bagi perusahaan juga sebaiknya diwajibkan untuk melaporkan implementasi kebijakan cuti melahirkan dalam audit ketenagakerjaan tahunan guna mencegah adanya pelanggaran hak pekerja.

Pemerintah dapat menerbitkan regulasi turunan yang menyesuaikan ketentuan waktu cuti dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan

prinsip perlindungan lebih lanjut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024. Selain itu, edukasi kepada perusahaan dan pekerja tentang pentingnya hak cuti yang lebih fleksibel, juga harus diperkuat agar pemahaman terhadap kebijakan baru semakin meningkat. Dengan cara ini, diharapkan regulasi tidak hanya menjadi aturan tertulis, tetapi juga diterapkan secara efektif untuk mendukung kesejahteraan ibu bekerja tanpa menghambat produktivitas dunia usaha, dan aturan cuti melahirkan ini juga dapat diterapkan dengan baik, tanpa menimbulkan masalah bagi pekerja maupun pengusaha.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan dua poin utama yang perlu dijelaskan lebih lanjut guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh.

1. Hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perlindungan ibu pekerja dan tumbuh kembang anak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan tetap menerima upah penuh, yang bertujuan untuk memastikan pemulihan kesehatan ibu pasca-persalinan. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 memperkuat perlindungan ini dengan menambahkan aspek kesejahteraan yang lebih luas, termasuk dukungan bagi ibu menyusui dan jaminan perlindungan bagi anak selama masa awal kehidupannya. Kontribusi kedua undang-undang ini terhadap kesejahteraan ibu dan anak dapat dilihat dari aspek kesehatan fisik dan mental ibu, yang memungkinkan mereka untuk menjalani masa nifas dengan lebih baik tanpa tekanan pekerjaan. Selain itu, adanya jaminan cuti melahirkan memberikan kesempatan bagi ibu untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya, yang berperan penting dalam meningkatkan daya

tahan tubuh dan pertumbuhan anak secara optimal serta memberikan makna yang luas perihal kondisi khusus yang ibu atau anak butuhkan jika sewaktu-waktu membutuhkan waktu lebih dalam pemulihan. Dengan adanya ketentuan dalam kedua undang-undang tersebut, negara menunjukkan komitmennya dalam melindungi hak-hak ibu pekerja dan anak yang baru lahir. Namun, implementasi di lapangan masih perlu pengawasan ketat untuk memastikan perusahaan benar-benar memberikan hak tersebut tanpa diskriminasi atau pengurangan hak-hak lain bagi pekerja perempuan. Sinergi antara regulasi yang ada dengan kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan ibu dan anak sangatlah penting.

2. Dalam perspektif *sadd al-dhari'ah*, kebijakan ini merupakan upaya mencegah kerusakan dan mendatangkan kebaikan secara lebih luas. Prinsip *sadd al-dhari'ah* juga relevan dalam menyelaraskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024. Prinsip ini menekankan pentingnya mencegah berbagai dampak negatif. Hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan bentuk perlindungan yang selaras dengan nilai-nilai syariat Islam, khususnya dalam menjaga jiwa (*ḥifẓ an-nafs*) dan keturunan (*ḥifẓ an-nasl*). Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menjaga kesehatan fisik dan mental ibu serta menjamin keselamatan anak pasca persalinan. Kebijakan cuti ini tergolong mubah dan menjadi sarana yang sangat dianjurkan karena menghindarkan perempuan dari tekanan kerja yang berlebihan. Penerapan hak cuti ini mampu memberikan solusi atas dilema

antara tanggung jawab pekerjaan dan peran sebagai ibu. Ketidakhadiran hak ini justru lebih berpotensi menimbulkan mafsadah dibandingkan kemaslahatan yang mungkin tercipta. Kebijakan cuti harus dipastikan tidak hanya hadir secara normatif, tetapi juga dapat diterapkan dengan baik di lapangan. Harmonisasi antara kedua undang-undang perlu dijaga agar tidak menimbulkan konflik aturan atau merugikan pekerja perempuan. Pendekatan ini mendorong adanya regulasi yang adil dan tidak membuka celah untuk pelanggaran atau ketidakpastian hukum. Akhirnya, perlindungan terhadap hak cuti melahirkan akan benar-benar terwujud jika regulasi berjalan seiring dengan pengawasan dan komitmen semua pihak.

B. Implikasi Teori dan Refleksi Penelitian

1. Implikasi Teori

Berdasarkan penelitian, konsep dari *sadd al-dhari'ah* memberikan kemungkinan peneliti dalam mengeksplorasi pentingnya hak cuti hamil dan melahirkan. Pendekatan ini dapat digunakan langsung dalam menyusun metode penelitian dengan mempertimbangkan urgensi dari cuti hamil dan melahirkan. Prinsip utama dalam *sadd-dhari'ah*, yaitu mencegah terjadinya kerusakan pada sesuatu atau berpotensi memberikan dampak negatif sebelum hal tersebut terjadi. Konsep ini berlandaskan pada kaidah bahwa sesuatu yang berpotensi membawa kemudaratan harus dicegah sejak awal, meskipun pada dasarnya hal tersebut tidak dilarang secara langsung.

Pendekatan ini menjadi dasar dalam merumuskan tujuan penelitian. Selain itu, tingkatan kemaslahatan (*daruriyah, hajiyah, tahsiniyah*) membantu menentukan ruang lingkup serta indikator penelitian yang akan digunakan.

Setelah adanya analisis, peneliti menemukan bahwa Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 membawa perubahan yang signifikan dalam kebijakan cuti bagi pekerja, terutama dengan adanya ketentuan penambahan waktu cuti selama 3 bulan bagi pekerja dalam kondisi khusus. Jika dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan penambahan 1,5 bulan hanya diperuntukan hanya untuk mengalami keguguran, Ketentuan dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak ini memberikan fleksibilitas yang lebih luas dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan adanya aturan baru ini, kondisi khusus yang dimaksud tidak hanya terbatas pada keguguran saja akan tetapi komplikasi kehamilan atau persalinan yang sulit, dan juga bisa mencakup aspek kesehatan mental ibu pasca melahirkan, kondisi medis tertentu, hingga kebutuhan perawatan intensif bagi bayi yang lahir prematur atau memiliki masalah kesehatan. Fleksibilitas dalam interpretasi kondisi khusus ini juga memungkinkan perusahaan untuk memberikan cuti berdasarkan rekomendasi medis tanpa harus terikat dengan aturan yang terlalu kaku. Selain itu, kebijakan ini lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan yang sering kali menghadapi tantangan berbeda dalam proses kehamilan dan pasca persalinan. Selain. Regulasi ini juga berpotensi meningkatkan produktivitas

kerja dalam jangka panjang karena pekerja yang mendapatkan pemulihan yang cukup akan lebih siap untuk kembali bekerja.

2. Refleksi Penelitian

- a. Pertama, Triana Apriyanita yang berjudul Perlindungan Anak dan Hak Kesejahteraan Anak Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002. Penelitian ini membahas tentang perlindungan anak dan hak kesejahteraan anak dalam kerangka hukum yang berlaku di Indonesia. Menggunakan pendekatan perundang-undangan, penelitian ini menelaah berbagai aspek yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002. Salah satu fokus utama penelitian ini adalah bagaimana regulasi tersebut memberikan perlindungan terhadap hak-hak anak dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Penelitian ini menyoroti efektivitas implementasi kebijakan yang ada serta tantangan dalam penerapannya. Dalam refleksi terhadap penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perubahan regulasi yang terjadi dari waktu ke waktu menunjukkan adanya kebutuhan akan pembaruan hukum yang lebih responsif terhadap permasalahan anak. Perbedaan utama dengan penelitian saat ini adalah kajian yang lebih terkini terhadap Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 yang membahas aspek serupa namun dalam konteks hukum yang lebih baru.
- b. Kedua, Tazkia Tunnafsia Siregar & Laura Sharendova yang berjudul Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. Penelitian ini menyoroti hak cuti hamil dan

melahirkan bagi pekerja perempuan, dengan fokus pada berbagai pelanggaran yang terjadi di dunia kerja terkait hak tersebut. Dengan pendekatan perundang-undangan, penelitian ini membahas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta bagaimana perusahaan menerapkannya dalam perjanjian kerja. Salah satu temuan utama adalah masih banyak perusahaan yang mengabaikan atau tidak sepenuhnya mematuhi aturan cuti bagi ibu hamil, sering kali melalui kontrak kerja yang merugikan pekerja. Dalam refleksi terhadap penelitian ini, terlihat bahwa urgensi perlindungan hukum bagi ibu pekerja masih menjadi isu yang krusial. Perbedaan dengan penelitian saat ini terletak pada fokus kajian yang lebih terkini, yaitu hak cuti ibu pasca melahirkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, yang memberikan perspektif hukum yang lebih mutakhir.

- c. Ketiga, Meidina Aulia, dkk. Dengan judul Urgensi Hak Cuti Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan. Penelitian ini membahas urgensi hak cuti bagi wanita hamil dalam konteks hukum perburuhan di Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana regulasi yang ada memberikan perlindungan bagi pekerja wanita serta tantangan yang masih dihadapi dalam implementasi kebijakan cuti hamil. Salah satu isu yang dibahas adalah ketidakseimbangan antara kebutuhan biologis wanita hamil dengan kepentingan ekonomi perusahaan yang sering kali mengakibatkan pelanggaran hak pekerja. Refleksi dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun hukum telah memberikan perlindungan,

masih ada banyak aspek yang perlu diperbaiki, termasuk dalam hal pengawasan dan penegakan aturan. Perbedaannya dengan penelitian saat ini adalah bahwa penelitian ini membahas perlindungan cuti bagi wanita hamil dan melahirkan secara umum, sementara penelitian terbaru lebih berfokus pada kepastian hukum hak cuti pasca melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .

- d. Keempat, Achmad Dimas Aliffian, dkk. Yang berjudul Regulasi dan Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Para Buruh di Indonesia. Penelitian ini membahas pentingnya regulasi cuti melahirkan bagi buruh serta efektivitas kebijakan tersebut dalam mendukung kesejahteraan keluarga pekerja. Salah satu aspek unik yang dibahas dalam penelitian ini adalah paternity leave, yaitu hak cuti bagi ayah saat istrinya melahirkan. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan dan dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja serta peran ayah dalam keluarga. Refleksi dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kebijakan paternity leave dapat memberikan dampak positif terhadap hubungan keluarga serta kesehatan ibu pasca melahirkan. Perbedaannya dengan penelitian saat ini terletak pada objek kajian yang lebih fokus terhadap kepastian hukum hak cuti bagi ibu berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, sementara itu penelitian ini lebih banyak membahas aspek cuti bagi ayah.

- e. Kelima, Patrisia Amanda Pascarina, dkk. Yang berjudul *Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023*. Penelitian ini membahas aturan pelaksanaan hak cuti bagi ayah yang istrinya melahirkan, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana konstruksi sosial mempengaruhi implementasi kebijakan cuti ayah serta sejauh mana kebijakan ini dapat memberikan manfaat bagi keluarga. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa kebijakan cuti ayah masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk persepsi sosial yang menganggap peran utama dalam pengasuhan masih menjadi tanggung jawab ibu. Refleksi terhadap penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya kesadaran yang lebih luas tentang pentingnya keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak sejak dini. Perbedaannya dengan penelitian saat ini adalah bahwa penelitian ini fokus pada hak cuti ayah, sedangkan penelitian terbaru lebih menyoroti hak cuti ibu pasca melahirkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024.

C. Saran

1. Terhadap pemerintah agar melakukan pengawasan yang ketat terhadap aturan yang sudah berlaku agar nantinya tidak hanya menjadi perlindungan secara tertulis saja, akan tetapi peraturan tersebut bisa menjadi alat pelindung bagi pekerja wanita dan dapat dipertanggungjawabkan dalam proses penegakannya.
2. Adanya harmonisasi lebih lanjut dan kebijakan pendukung penelitian mendatang yang dapat menganalisis adanya potensi disharmoni kedua Undang-Undang menjadi dasar perumusan kebijakan turunan yang lebih optimal dan komprehensif.
3. Adanya Penelitian selanjutnya yang fokus pada evaluasi efektivitas implementasi dari dampak nyata Undang-Undang No. 4 Tahun 2024, terhadap kesejahteraan ibu pekerja dan tumbuh kembang anak di berbagai sektor dan perusahaan. Penelitian bisa berisi terkait sejauh mana aturan tersebut telah berhasil memberikan perlindungan yang diharapkan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kendala implementasi, dan juga menganalisis dampaknya terhadap produktivitas pekerja perempuan dan dinamika di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Perundang-Undangan:

Kementrian Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an, 2019.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28D ayat 2 tentang hak warga negara untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Buku

Bungin, Burhan Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Jakarta: Kencana, 2013.

fajar, Mukti, yulianto achmad *Dualisme penelitian hukum normative dan empiris*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010.

Jalili, Ismail *Eksistensi Sadd al-Dhari'ah dalam Ushul Fiqh: Kajian Pemikiran Ibnu Qayyim al Jauziyyah (w. 751 H/1350 M)*, Klaten: Lakeisha, 2020.

Misbahuddin, *Ushul Fiqh*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.

Mudjib, Abdul Kidah *Kidah Ilmu Fiqh*, Jakarta: Kalam Media, 2001.

Suarjin, *Ushul Fiqh*, Yogyakarta: Teras, 2012.

Suhartini, Andewi *Ushul Fiqih* Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012.

Syaha, Almasdi. *Metodologi penelitian*, Pekanbaru: Unri Press, 2021.

Umar, Nia. *Multitasking Breastfeeding Mama*, Jakarta: Pustaka Bunda, 2014.

Jurnal

Alfarisi, Diki Ramadhan, Irhamuddin. "Urgensi Pedekatan Sadd Dzari'ah Dalam Pengambilan Putusan Hukum Islam," *Innovative*, No. 6 : 2024. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/16143>

Aliffian, Achmad Dimas dkk. "Regulasi Dan Penerapan Cuti Melahirkan Bagi Para Buruh Di Indonesia", *Causa*, No 1: 2024. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/causa/article/view/3996>

Apriyanita, Triana. "Perlindungan Anak dan Hak Kesejahteraan Anak Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002", *Salam*, No.2 : 2017. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/7879>

- Arafah, Intan. "Pendekatan Sadd Adz-Dzari'ah Dalam Studi Islam", *Al-Muamalat: Jurnal Hukum & Ekonomi Syariah* No. 1
<https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/muamalat/article/view/1443>
- Audina, Luri dkk. "Pengalaman Ibu Dalam Merawat Bayi Baru Lahir (Bbl) Pada Masa Awal Kehidupan Bayi Di Rsud Wates Kulon Progo", *OAI*: 2019.
<https://api.core.ac.uk/oai/oai:elibrary.almaata.ac.id:1501>
- Aulia, Meidina dkk. "Urgensi Hak Cuti Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan" *Media Hukum Indonesia* : 2024,
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/449>
- Dalimunthe, Nikmah Tasya, Putri Nabilla. "Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Karyawan Selama Cuti Melahirkan", *JRPP*: 2023 No. 4, hal 4419.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/23717/16773>
- Ely Dasnawati, Dinda Suciana Rambe, Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologi Hukum, *wicarana*:2023 No 2.
file:///D:/data/Download/7.+Dasnawati+&+Rambe_88-100.pdf
- Fitri, Salwa Alya, Titin Suprihatin. "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak dihubungkan Dengan Masalah Mursalah", *Jurnal Riset Hukum keluarga Islam*, No.2 : 2023.
<https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRHKI/article/view/2802>
- Fitriana, Lisna Anisa Siti Nurbaeti. "Gambaran Kejadian Postpartum Blues Pada Ibu Nifas Berdasarkan Karakteristik Di Rumah Sakit Umum Tingkat Iv Sariningsih Kota Bandung", *Jurnal UPI*: 2024
<https://ejournal.upi.edu/index.php/JPKI/article/download/2852/1970>
- Ginting, Yuni Priskila Irvin Atara. "Penegakan Kesejahteraan Ibu dan Anak menurut UU KIA: Studi Kasus PT AFI AICE", *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains* No.1: 2025 <https://wnj.westsciencepress.com/index.php/jhhws/article/view/1695>
- Irwansya, dkk, "Metode Ijtihad Imam Abu Hanifah Dan Imam Malik", *Jurnal Cerdas Hukum*: 2022 No. 1 <https://institutabdullahsaid.ac.id/e-journal/index.php/jurnal-cerdas-hukum/article/download/112/57>
- Jannah, Syaflin, Wirdatul. "Eksistensi Sadd Al-Dzari'ah Sebagai Landasan Hukum Islam Dalam Kajian Kontemporer", *Al-Huriyyah*, No 1: 2023.
<https://icsisproceedings.org/index.php/icsis/issue/archive>
- KBKI, *Undang-Undang No 6 Tahun 2023*, 31 Maret 2023 Diakses pada 23 Juni 2025. <https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/uu/2023/uu-nomor-6-tahun-2023.pdf>
- Khudzaifah, D, Elviandri, Absori, "Quo Vadis Negara Kesejahteraan" , *Jurnal Universitas Gajah Mada* : 2024.
<https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/download/32986/25629>

- Latipulhayat, "Khazanah Jeremy Bentham," *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum* no. 2: 2015. <https://jurnal.unpad.ac.id/pjih/article/view/7342>
- MKRI, "Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun" 25 November 2021, Di akase pada 23 Juni 2025, https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_8240_1637822490.pdf
- Munawaroh, Hifdhotul. "Sadd Al- Dzari'at Dan Aplikasinya Pada Permasalahan Fiqih", *Kontemporer, Ijtihad* No 1: 2018. <https://asianpublisher.id/journal/index.php/lawyer/article/view/141>
- Pascarina, Patrisia Amanda dkk. "Konstruksi Realitas Sosial pada Cuti Melahirkan untuk Ayah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023", *Calathu*, No 2 : 2024. <https://journal.uc.ac.id/index.php/calathu/article/view/4902>
- Pratiwi, Endang dkk. "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?," *Jurnal Konstitusi*, no. 2: 2022 <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1922>
- Sinta, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid, Hamil, Melahirkan Tenaga Kerja Perempuan Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2011", *Jurnal Of Law and Sharia:2023*. <https://ejournal.sarauinstitute.org/index.php/nalar/article/download/50/51/322>
- Siregar, Tazkia Tunnafsia, Laura Sharendova. "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, No 3: 2023. [Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia | Jurnal Pendidikan Tambusai](https://ejournal.sarauinstitute.org/index.php/nalar/article/download/50/51/322)
- Sukmadewi, Yudhitiya Dyah. "Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Human* No. 3: 2016. <https://journals.usm.ac.id/index.php/humani/article/view/1432>
- Sukmana, Oman. "Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan Welfare State", *Jurnal Sospol*, No.1:2016. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/sospol/article/view/4759>
- Sunarto, Agus dkk, "Sosialisasi Dampak Polusi Udara Terhadap Ibu Hamil Hingga Lansia", *UMJ* : 2022 No. 2714-6286. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat/article/download/23967/10835>
- Susiana, Sali "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi* : 2017 No. 2. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

VG Tinuk, Istiarti. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* : 2012 No. 2. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jkli/article/viewFile/5017/4549>

Skripsi

Aziza, Niza Nur "Analisis Sadd-Dzari'ah Terhadap Problematika Akibat Perceraian Di Luar Pengadilan", Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung: 2022, <https://repository.radenintan.ac.id/21140/1/SKRIPSI%201-2.pdf>

Hanif, Muhammad "Kehujjahan Sadd Al-Zari'ah Sebagai Dalil Hukum Islam", Undergraduate thesis, UIN Ar-Raniry: 2021, <https://repository.ar-raniry.ac.id/17664/1/Muhammad%20Hanif%20Bin%20Halililah%2C%20170103054%2C%20FSH%2C%20PMH%2C%20%2B60108409441.pdf>

Prayoga, Staen ley "Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan Di Provinsi Lampung", Undergraduate thesis, Universitas Lampung, Lampung: 2024, <http://digilib.unila.ac.id/80701/>

Rahayu, Niken Putri "Pandangan Sadd Al-Dhari'ah Terhadap Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2022 dan Implementasinya di Pengadilan Agama Ponorogo", Undergraduate thesis, IAIN Ponorogo, Jawa Timur: 2024, <https://etheses.iainponorogo.ac.id/28693/1/Niken%20Putri%20Rahayu-101200220-HKI.pdf>

Robaniyah, "Analisis Sadd Al-Dzari'ah Terhadap Putusan Hakim Menolak Perkara Cerai Gugat Karena Masih Terjadi Hubungan Seksual Suami Istri (Studi Putusan Nomor 0868/Pdt.G/2018/PA.Mr)", Undergraduate thesis, UINSA, Jawa Timur: 2019, http://digilib.uinsa.ac.id/36178/2/Amanatur%20Robaniyah_C91215039.pdf

Sari, Nurmaly "Walimatul 'Urs Di Masa Covid-19 Perspektif Sadd Adz-Dzari'ah", Undergraduate thesis, UINFAS: 2022, <http://repository.iainbengkulu.ac.id/8588/1/NURMALA%20SARY.pdf>

Yanthi, Syahri Arma "Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Fikih Siyasah", Undergraduate Etheesis UIN Sumatera Utara Sumatera, 2021, <http://repository.uinsu.ac.id/11080/>

Website

Adrian, Kevin. Waktu Tepat Cuti Melahirkan dan Manfaatnya bagi Ibu Pekerja, *Alodokter*, Maret 2025, Diakses pada 4 Mei 2025

<https://www.alodokter.com/waktu-tepat-cuti-melahirkan-dan-manfaatnya-bagi-ibu-pekerja>

Dictionary, Merriam webster Welfare Definition & Meaning, diakses pada 22 Februari 2025, <https://www-merriam--webster-com.translate.goog/dictionary/welfare>

Kab.Gunung Kidul, Sekretariat Daerah Sosialisasi Undang-Undang No 4 Tahun 2024, *Sekretariat Daerah*, 24 Juli 2024, Diakses 26 Desember 2024, <https://setda.gunungkidulkab.go.id/2024/07/24/sosialisasi-undang-undang-nomor-4-tahun-2024-tentang-kesejahteraan-ibu-dan-anak-pada-fase-seribu-hari-pertama-kehidupan>

Kumparan.mom, BKKBN: 57% Ibu di Indonesia Alami Baby Blues Tertinggi di Asia, Kumparan.com, 4 Februari 2024 Diakses 6 Mei 2025 pada <https://kumparan.com/kumparanmom/bkkbn-57-ibu-di-indonesia-alami-baby-blues-tertinggi-di-asia-226B3tiSt1z>

NR Indonesia, Pasal 28 ayat 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, *bphn*, Diakses 4 Mei 2025 https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf

Pusat Pendidikan Pancasila dan konstitusi, Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan, Diakses pada: 4 Mei 2025 https://pusdik.mkri.id/materi/materi_243_1.%20Konstitusi%20dan%20Konstitusionalisme.pdf

Redaksi hamil.co.id, Masa Nifas Setelah Melahirkan, Di akses pada 6 Mei 2025 <https://hamil.co.id/pasca-hamil/nifas/masa-nifas-setelah-melahirkan>

Siloam Hspital, Tim Medis Melahirkan Normal Atau Caesar, *Siloam Hospitals*: Diakses pada 22 Agustus 2024, <https://www.siloamhospitals.com/informasi-siloam/artikel/melahirkan-normal-atau-caesar>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Cut Risma Nurjanah
NIM : 230201110165
TTL : Aceh, 1 Maret 2000
No. Hp : 087872526450
Email : cutrismanurjanah84@gmail.com

Pendidikan Formal

TK Islam Al-Ikhsan : 2005-2006
SDN Padurenan I : 2006-2012
MTS Darunnajah 2 : 2013-2015
SMAIT Al-Mughtar : 2016-2019

Pendidikan NonFormal

Pondok Pesantren Darunnajah Cipining Bogor : 2013-2015
Pondok Pesantren Yanbu'ul Huda : 2015-2016
Pondok Pesantren Al-Mughtar IBS Bekasi : 2016-2019

