

**PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP HAK CUTI MELAHIRKAN  
DAN HAK PEMBERIAN AIR SUSU IBU EKSKLUSIF  
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)**

**Skripsi  
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1  
Dalam Ilmu Syariah**

**Oleh**

**TEGUH BUDIYONO**

**NPM. 1521020304**

**Jurusan : SIYASAH SYAR'IYYAH**



**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441H/2020M**

**PERSPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP HAK CUTI MELAHIRKAN  
DAN HAK PEMBERIAN AIR SUSU IBU EKSKLUSIF  
(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)**

**Skripsi**  
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat**  
**Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1**  
**Dalam Ilmu Syariah**

**Oleh**

**TEGUH BUDIYONO**  
**NPM. 1521020304**

**Jurusan : SIYASAH SYAR'IIYAH**

**Pembimbing I : Dra. Firdaweri, M.H.I.**

**Pembimbing II : Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.M.**

**FAKULTAS SYARIAH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**RADEN INTAN LAMPUNG**  
**1441H/2020M**

## ABSTRAK

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri sipil pada BAB XII Pasal 325 Ayat 3 menjelaskan bahwa lamanya cuti melahirkan bagi wanita PNS adalah 3 bulan. Namun bila Peraturan Pemerintah tersebut dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada BAB I, Pasal 1 Ayat 2 yang menjelaskan bahwa pemberian ASI Eksklusif itu adalah 6 bulan dan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf (46) Ayat (15) menjelaskan bahwa seorang Ibu mengandung hingga menyapih anaknya adalah 30 bulan terdapat ketidak selarasan atau terdapat kesenjangan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti 1. Bagaimana pelaksanaan cuti melahirkan bagi wanita sebagai PNS di UIN Raden Intan Lampung? 2. Bagaimana pelaksanaan Pemberian ASI Eksklusif di UIN Raden Intan Lampung, 3. Bagaimana perspektif hukum Islam terhadap hak cuti melahirkan bagi PNS wanita dan Hak Pemberian ASI Eksklusif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang rumusan masalah tersebut. Metode penelitian, Jenis peneliti ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan sifat deskriptif analisis. Menggunakan sumber data primer, sekunder dan tersier. Tehnik pengumpulan data adalah metode wawancara dan metode dokumentasi dengan metode pengolahan data yaitu pemeriksaan data, penandaan data, dan rekonstruksi data. Kemudian data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan pendekatan berfikir komparatif, kemudian penulis menganalisa secara kualitatif. Proses ini digunakan untuk memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas berkenaan dengan "Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian ASI Eksklusif (Studi pada Pegawai Wanita di UIN Raden Intan Lampung). Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa 1. Pelaksanaan cuti melahirkan bagi wanita PNS di UIN Raden Intan Lampung adalah bervariasi ada yang 3 bulan, 60 hari kerja, dan 40 hari kalender, untuk waktu pengambilan cutinya diserahkan kepada pengambil cuti berdasarkan keterangan dari dokter, 2. Pelaksanaan pemberian ASI Eksklusif di UIN Raden Intan Lampung, ada yang terlaksana dengan metode *pumping ASI* dan ada yang izin pulang setiap 2 jam 1 kali karena kebetulan rumahnya dekat. Kemudian ada yang tidak terlaksana karena resiko pekerjaan dan kurangnya fasilitas untuk Ibu Menyusui di UIN Raden Intan Lampung. 3. Perspektif hukum Islam terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian ASI Eksklusif di UIN Raden Intan Lampung, Al-Qur'an dan Hadits tidak mengatur secara detil tentang hak cuti melahirkan tapi dalam HR. Tirmidzi dan Abu Dawud menerangkan bahwa pada masa Rasulullah wanita yang sedang dalam masa nifas berdiam (istirahat) selama 40 hari jika dikaitkan dengan masa cuti yang diberikan selama 3 bulan maka sudah melebihi waktu nifas artinya sudah sesuai. Tapi dalam Al-Qur'an menganjurkan jika ingin menyusukan secara sempurna yaitu selama 2 tahun.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Teguh Budiyo

NPM : 1521020304

Jurusan/Prodi : Siyasa Syar'iyah

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PERPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Tentang Hak Cuti Melahirkan Studi di UIN Raden Intan Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikat ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 15 Juni 2020

Penulis



Teguh Budiyo  
NPM.1521020304



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS SYARI'AH**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PERPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP HAK CUTI MELAHIRKAN DAN HAK PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)**

**Nama : Teguh Budiyo**

**NPM : 1521020304**

**Jurusan : Siyasah Syar'iyah**

**Fakultas : Syari'ah**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syari'ah UIN RadenIntan Lampung

**Pembimbing I**

  
**Dra. Firdaweri, M.H.I.**  
**NIP.195509191982032004**

**Pembimbing II**

  
**Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.M.**  
**NIP.195703051978031001**

**Ketua Jurusan**

  
**Frenki M. Si**  
**NIP. 198003152009011002**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS SYARIAH**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **"PERPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP HAK CUTI MELAHIRKAN DAN HAK PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)"** disusun oleh Nama: Teguh Budiyo NPM: 1521020304, Program Studi : Siyasah Syar'iyah (Hukum Tata Negara), Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal: Rabu, 24 Juni 2020

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua Sidang : Agustina Nurhayati, S.Ag., M.H.

Sekretaris : Arif Fikri, S.H.I., M.Ag.

Penguji Utama : Dr. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H.

Penguji Pendamping I : Dra. Firdaweri, M.H.I.

Penguji Pendamping II : Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.H.



## MOTTO

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

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan Amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu)apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allahmemberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”*

(Q.S. An-Nissa (4) Ayat 58)



## PERSEMBAHAN

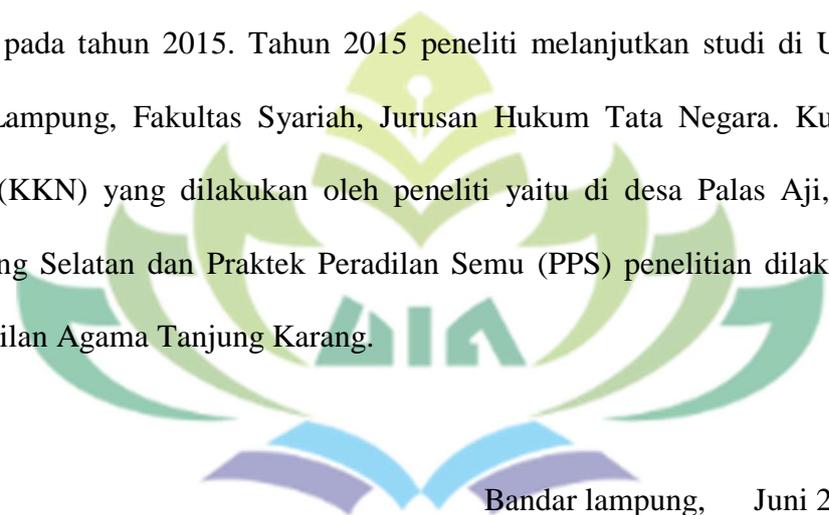
Dengan mengucap syukur *Alhamdulillahirobbil'alamin* skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta dan tersayang atas kasih yang berlimpah. Teristimewa Bapak Triyanto dan Ibu Gunarsih tercinta, tersayang, terkasih dan terhormat yang telah membesarkan, membimbing dan mengasuh peneliti dengan penuh ketulusan dan kasih sayang serta mendukung dan mendoakan peneliti agar terwujud cita-cita yang mulia, menjadi manusia yang berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara.
2. Saudara sekaligus wali, orang tuaku ditanah perantauan Alm. Mas Perdana Akhmad, Mbak Yuliana Hutanti, Mas Yohanes Ginarto, Mbak Cipti Sulis Susilowati, Budhe Wargini, Bapak Akhmad Lakoni sekeluarga, yang saya hormati saya sayangi dan saya banggakan yang telah memberikan dukungan dan do'anya.
3. Adikku tercinta Dwi Jatmiko dan Lutviah Tri Mustikawati yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada saya.
4. Saudara-saudaraku tercinta serta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam pembuatan skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang ku banggakan dan kucintai.

## **RIWAYAT HIDUP**

Peneliti bernama Teguh Budiyo dilahirkan di Boyolali 01 Maret 1995. Peneliti merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, buah cinta kasih dari pasangan Bapak Triyanto dan Ibu Gunarsih.

Pendidikan yang ditempuh di SDN 2 Lemahireng, Kec. Kemusu, Kab Boyolali pada tahun 2007. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMPT Wonosegoro, Boyolali dan selesai pada tahun 2010. Selanjutnya peneliti menempuh pendidikan di SMA Negeri 1 Tanjung Raya pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2015. Tahun 2015 peneliti melanjutkan studi di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Syariah, Jurusan Hukum Tata Negara. Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilakukan oleh peneliti yaitu di desa Palas Aji, Kalianda, Lampung Selatan dan Praktek Peradilan Semu (PPS) penelitian dilaksanakan di Pengadilan Agama Tanjung Karang.



Bandar Lampung, Juni 2020  
Yang Membuat

Teguh Budiyo  
NPM.1521020304

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji syukur hanya kepada Allah Ta'ala, yang telah memberikan taufik, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul Perspektif Hukum Islam Terhadap Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Tentang Hak Cuti Melahirkan Studi di UIN Raden Intan Lampung), sebagai persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam Bidang Ilmu Syari'ah UIN Raden Intan Lampung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Khairuddin Tahmid, M.H selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Frengki, M.Si. selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara (HTN) dan Hervin selaku Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara (HTN) yang senantiasa membantu memberikan arahan terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswanya.
3. Ibu Dra. Firdaweri, M.H.I, Selaku pembimbing I atas kesediaan dan keikhlasannya memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan selama penyusunan penyusunan skripsi.
4. Bapak Drs. H. Ahmad Jalaluddin Selaku pembimbing II atas kesediaan dan keikhlasannya memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan selama penyusunan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Ibu Dosen dan Pegawai serta staf UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu selama mengadakan penelitian.
7. Kepada Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan pengelola perpustakaan yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan dari Mesuji, Pejantan Tangguh, Bocah Omah yang selalu setia mendampingi, memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di UIN Raden Intan Lampung.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh peneliti, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dan berkenan membalas semua kebaikan yang diberikan kepada peneliti. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Juni 2020  
Peneliti

Teguh Budiyono  
NPM.1521020304

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Penelitian .....	5
E. Rumusan Masalah .....	6
F. Tujuan Penelitian .....	6
G. Signifikansi Penelitian .....	6
H. Metode Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	12
1. Sejarah PNS .....	12
2. Pengertian PNS .....	14
3. Dasar Hukum .....	21
4. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil .....	23
5. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil .....	24
6. Hak Pegawai Negeri Sipil .....	28
7. Pengertian Cuti.....	35
8. Macam - Macam Cuti.....	37
9. Teori Fiqh Siyasah (Siyasah Dusturiyah) .....	40
10. Dasar Hukum Islam (Terkait Hak – Hak Wanita dan Anak)....	49
11. Kehamilan .....	53

12. Air Susu Ibu (ASI) .....	54
<b>B. Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>59</b>

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Berdirinya UIN RadenIntan Lampung.....	64
B. Pelaksanaan PP No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS dan PP No 32 tahun 2012 Tentang Pemberian ASI Eksklusif di UIN Raden Intan Lampung .....	72

### **BAB IV ANALISIS**

A. Pelaksanaan pemberian Hak cuti melahirkan bagi wanita PNS menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di UIN Raden Intan Lampung.....	89
B. Pelaksanaan Pemberian ASI Eksklusif Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 di UIN Raden Intan Lampung .....	91
C. Analisis Perspektif Islam terhadap Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Hak cuti melahirkan) dan Peratiran Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif .....	93

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	98
B. Rekomendasi.....	100

### **DAFTAR PUSTAKA .....**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

A. Izin Riset Fakultas.....	105
B. Izin Riset Rektorat.....	106
C. Bukti Riset.....	107
D. Blangko Bimbingan .....	123
E. Hasil Cek Turnitin.....	125
F. Penggalan PP No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil .....	133
G. Penggalan PP Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Asi Eksklusif.....	141

## DAFTAR TABEL

A. Tabel Perbandingan Kandungan ASI dengan Susu Sapi .....	58
--	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung)**”. Untuk memahami maksud dari penulisan tersebut, maka penulis akan memaparkan beberapa istilah dalam judul tersebut yang berlandaskan teori dan sumber-sumber yang dapat dipertanggung jawabkan.

#### 1. Perspektif Hukum Islam

a. **Perspektif**, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sudut pandang atau pandangan<sup>1</sup>. Perspektif dapat juga diartikan sudut pandang, atau pandangan dan tinjauan hukum Islam terhadap keadaan sekarang maupun yang akan datang.<sup>2</sup>

b. **Hukum Islam** adalah seperangkat aturan yang berisi hukum-hukum syara’ yang bersifat terperinci, yang berkaitan dengan perbuatan manusia, yang dipahami dan digali dari sumber-sumber (Al-Qur’an dan Hadits) dan dalil-dalil syara’ lainnya (berbagai metode ijtihad).<sup>3</sup>

Jadi Perspektif Hukum Islam adalah Memandang suatu masalah baik yang ada pada masa sekarang atau masa yang akan datang dengan

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi ke-4 (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011) h.725.

<sup>2</sup>Mas’ud Khasan Abdul Qahar, *Kamus Ilmiah Populer*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2005) h.

<sup>3</sup>Abd.Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: AMZAH,2014), h.15.

menggunakan seperangkat aturan yang berisi hukum-hukum syara' yang bersifat terperinci, yang berkaitan dengan perbuatan manusia, yang dipahami dan digali dari sumber-sumber Al-Qur'an, Hadits dan dalil-dalil syara' lainnya.

## 2. Hak Cuti Melahirkan

- a. **Hak Wanita** adalah hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin, dan dilindungi oleh hukum.<sup>4</sup>
- b. **Cuti** adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.<sup>5</sup>
- c. **Melahirkan** adalah mengeluarkan anak dari kandungan.

Jadi Hak Cuti Melahirkan adalah Hak khusus untuk wanita yang bisa dijadikan alasan untuk tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu.

## 3. Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

- a. **Air Susu Ibu** yang selanjutnya disingkat ASI adalah cairan hasil sekresi kelenjar payudara ibu.
- b. **Air Susu Ibu Eksklusif** yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada Bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, tanpa menambah dan/atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, BAB III Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Dasar Manusia Bagian Kesembilan Hak Wanita Pasal 49.

<sup>5</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, *Ibid*, h.5.

<sup>6</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1 Ayat 1 dan 2.

Jadi Hak Pemberian ASI Eksklusif adalah kewajiban seorang ibu untuk memberikan ASI kepada bayinya selama 6 bulan tanpa menambah atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.

**4. Pegawai Negeri Sipil** adalah mereka yang setelah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud judul skripsi ini Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Wanita di UIN Raden Intan Lampung) ialah suatu kajian hukum Islam pelaksanaan pemberian hak cuti melahirkan dan pemberian ASI Eksklusif kepada bayi pada PNS di UIN Raden Intan Lampung.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Alasan yang mendorong penulis memilih judul skripsi tersebut adalah :

### **1. Alasan Obyektif**

Anak adalah generasi penerus bangsa maka dari itu pemberian ASI secara eksklusif untuk bayi sangat penting, untuk perkembangan dan kecerdasan anak. Menurut Peraturan Pemerintah tentang pemberian ASI eksklusif untuk bayi harus 6 bulan tanpa makanan tambahan lain. Sedangkan dalam Peraturan

---

<sup>7</sup> C.S.T Kansil, Christine S.T. Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 160.

Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil hanya memberikan cuti bersalin selama 3 bulan. Dalam Islam bayi dianjurkan diberikan ASI selama dua tahun.

## **2. Alasan Subyektif**

- a. Tersedianya literatur yang menunjang penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- b. Permasalahan yang dipilih penulis sangat relevan dengan disiplin ilmu yang sedang dijalani penulis di Fakultas Syari'ah jurusan Siyasa Syar'iyah.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur antara lain Hak cuti melahirkan bagi wanita Pegawai Negeri Sipil pada BAB XII Cuti Bagian Keenam Cuti Melahirkan Pasal 325 Ayat 3 yang menjelaskan bahwa lamanya cuti melahirkan bagi wanita adalah 3 bulan. Sebelum Peraturan Pemerintah tersebut keluar sudah ada Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 2 yang mengatur pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.

Ajaran Islam menjelaskan bahwa pemberian Air Susu Ibu sebaiknya diberikan selama kurang lebih 2 tahun. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf (46) Ayat (15) :

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ  
وَفَصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا ...

*“Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan...”(Q.S. Al-Ahqaaf (46) Ayat 15)*

Dengan melihat Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Eksklusif dihubungkan dengan hukum Islam terdapat ketidak selarasan atau terdapat kesenjangan. Hal ini menarik untuk diteliti, oleh sebab itu penulis tertarik untuk memecahkan masalahnya melalui penulisan karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di UIN Raden Intan Lampung)”

#### **D. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah pelaksanaan pemberian hak cuti melahirkan, pemberian ASI Eksklusif pada PNS UIN Raden Intan Lampung, dan kajian hukum Islam mengenai hal tersebut.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan cuti melahirkan bagi PNS di UIN Raden Intan Lampung?
2. Bagaimana pelaksanaan Pemberian ASI Eksklusif di UIN Raden Intan Lampung?
3. Bagaimana perspektif hukum Islam terhadap Pelaksanaan hak cuti melahirkan dan hak Pemberian ASI Eksklusif bagi PNS?

#### **F. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui pelaksanaan hak cuti wanita sebagai PNS di UIN Raden Intan Lampung.
  - b. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian ASI Eksklusif oleh PNS terhadap bayinya di UIN Raden Intan Lampung.
  - c. Untuk mengetahui perspektif hukum Islam terhadap hak cuti melahirkan bagi PNS dan pemberian ASI Eksklusif di UIN Raden Intan Lampung.

#### **G. Signifikansi Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi khazanah pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya yang berkaitan dengan Hukum Tata Negara.
  - b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang hak cuti melahirkan bagi pegawai negeri sipil dan sumbangan perbendaharaan pustaka dalam Ilmu Hukum Tata Negara.

## 2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Untuk dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti berikutnya.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk menyelesaikan masalah- masalah yang muncul dengan lebih kritis.
- c. Untuk memenuhi syarat wajib bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan yang digunakan dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu penelitian untuk memperoleh dan membahas dalam penelitian tersebut. Maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu dengan langsung melakukan wawancara kepada obyek penelitian, hal ini dimaksudkan untuk membuat deskripsi atau gambaran peristiwa yang kemudian bisa ditarik dengan sebuah kesimpulan.<sup>8</sup> Selain itu penulis juga menggunakan metode kepustakaan untuk menganalisa data lapangan atau data hasil wawancara.

Data diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada informan atau obyek penelitian, dalam hal ini yang diwawancarai oleh penulis yaitu

---

<sup>8</sup>Soegiono , *Metode Penelitian kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.12

beberapa dosen dan pegawai struktural PNS di UIN Raden Intan Lampung yang telah mengambil cuti sejak 02 Juli 2018 sampai 23 Desember 2019.

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu metode yang menggambarkan atau melukiskan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan antara unsur-unsur yang ada yang kemudian melakukan uraian dasar dan melakukan pemahaman serta penafsiran dan interpretasi data mengenai Perspektif Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan dan Hak Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di UIN Raden Intan Lampung)

## **2. Data dan Sumber Data**

Data adalah koleksi fakta-fakta atau nilai numerik (angka) sedangkan sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh.<sup>9</sup>

Sumber data terdiri dari sumber data primer, sekunder dan tersier yaitu sebagai berikut:

- a. Bahan primer yang bersumber pada wawancara.
- b. Bahan sekunder yang bersumber pada Al-Qur'an, Hadits, Peraturan Perundang-undangan, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Bahan tersier yang bersumber pada kamus, ensiklopedi yang berkaitan dengan penelitian ini.

---

<sup>9</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), h. 114.

### 3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian mungkin beberapa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap, tingkah laku dan sebagainya yang menjadi objek penelitian.<sup>10</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu 11 orang, 11 orang PNS yang telah mengambil cuti melahirkan sejak 02 Juli 2018 sampai 23 Desember 2019..

### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Metode wawancara yaitu metode atau cara pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan informan. Wawancara dilakukan kepada informan yaitu orang-orang yang dianggap banyak mengetahui permasalahan yang terjadi, data interview dapat diperoleh dari hasil wawancara kepada informan yaitu PNS yang sudah pernah mengambil cuti melahirkan dua tahun terakhir (2018-2019).
- b. Metode dokumentasi, yaitu mencari dan mengumpulkan data mengenai suatu hal atau variable tertentu yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, artikel dan lain sebagainya. Untuk mengumpulkan data yang dimaksud di atas digunakan teknik studi kepustakaan (*library research*). Teknik ini dilakukan dengan cara

---

<sup>10</sup>Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metode Penelitian Pendekatan Praktir Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010) h. 44

mencari, mencatat, menginventarisasi, menganalisis dan mempelajari data-data yang berupa bahan-bahan pustaka.

## 5. Metode Pengolahan Data

Setelah data-data yang relevan dengan judul ini terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data yaitu dengan cara sebagai berikut :

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan rumusan atau cara-cara tertentu.<sup>11</sup>

- a. Pemeriksaan data yaitu memeriksa ulang kesesuaian dengan permasalahan yang akan diteliti setelah permasalahan tersebut terkumpul.
- b. Penandaan data yaitu mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari responden kedalam kategori.<sup>12</sup>
- c. Rekonstruksi data yaitu menyusun ulang secara beraturan, runtun dan logis, sehingga mudah dipahami sesuai dengan permasalahan.

## 6. Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data dilakukan secara kualitatif komparatif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian Komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variable atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.<sup>13</sup> Menurut Aswani, untuk menganalisa penelitian komparasi akan dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, tentang orang tentang prosedur kerja, tentang

---

<sup>11</sup>Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), h.122.

<sup>12</sup>*Ibid*, h.123

<sup>13</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta:Sinar Grafika, 2002), h. 77.

ide-ide, kritik terhadap orang, kelompok, terhadap suatu ide atau prosedur kerja. Dapat juga membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan-perubahan pandangan orang, grub atau negara, terhadap kasus, terhadap orang, peristiwa atau terhadap ide-ide.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan komparatif yaitu menggambarkan permasalahan melalui data yang diperoleh di lapangan, Peraturan Perundang-undangan atau hukum Islam maupun sumber lainnya yang berkaitan dengan hak cuti melahirkan.



---

<sup>14</sup>Susiadi, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung:Seksi Penerbit Fakultas Syariah IAIN Raden Intang Lampung, 2014) h. 135

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

Sebelum membahas mengenai hak cuti melahirkan bagi pegawai negeri sipil wanita di Indonesia, diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional.

##### **1. Sejarah Kelembagaan PNS**

Semenjak kemerdekaan diproklamasikan telah ada upaya dari Pemerintah RI pada saat itu untuk mengelola kepegawaian Pemerintah RI secara lebih baik. Lembaga pemerintah pertama yang diberi tanggung jawab untuk mengelola itu adalah Kantor Urusan Pegawai (KUP) yang dibentuk berdasarkan PPNomor 11 Tahun 1948 dan berkedudukan di Yogyakarta. KUP khusus diperuntukkan mengenai pegawai Pemerintah RI, sedangkan pegawai yang mengabdikan pada Pemerintah Hindia Belanda dikelola oleh Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP) yang dibentuk berdasarkan keputusan Gubernur Jendral Hindia Belanda No. 13 Tahun 1938. Pada perkembangan selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 kedua lembaga disatukan dan menjadi cikal bakal dari lembaga yang disebut Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dikemudian hari. Lembaga ini berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Perdana Menteri. Namun kemudian KUP tidak mampu menjalankan fungsi sebagaimana mestinya karena sejumlah faktor yang berkaitan dengan ketidakstabilan politik yang sangat tinggi pada saat itu.

Kendati secara kelembagaan tidak terdapat lembaga pengelola PNS secara efektif, pemerintah pada saat itu telah berupaya membuat kebijakan yang bertujuan untuk menertibkan dan memberdayakan aparatur negara. Kebijakan yang dimaksud antara lain Program Penyederhanaan Organisasi Pemerintah pusat yang dilaksanakan semasa Kabinet Wilopo (Agustus 1952-Agustus 1953). Sedangkan semasa Kabinet Ali Sastroamidjojo (Agustus 1953-Agustus 1955) membuat program yang bertujuan menyusun aparatur negara yang efisien serta pembagian tenaga yang rasional dengan

mengusahakan perbaikan taraf kehidupan pegawai dan memberantas korupsi dan birokrasi.

Situasi politik yang tidak kondusif bagi terciptanya aparatur negara yang sehat dan bersih ketika itu tidak menyurutkan upaya pemerintah untuk mengelola birokrasi dan manajemen PNS secara lebih professional. Berbagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dibentuk oleh pemerintah, misalnya Pembentukan Organisasi Kementrian (PANOK) dan pembentukan Lembaga Administrasi Negara (LAN). Kedua lembaga yang dibentuk Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1957 ini bertugas menyempurnakan aparatur dan administrasi negara; kedudukannya dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri. Selain kedua lembaga, dibentuk pula Panitia *Retooling* Aparatur Negara (PARAN) yang menghasilkan PP Nomor 5 Tahun 1962 Tentang Pokok-Pokok Organisasi Aparatur Pemerintah Negara Tingkat Tertinggi. Lembaga yang sarat nilai politis sesuai dengan kondisi pada saat itu adalah Komando Tertinggi *Retooling* Aparatur Revolusi (KONTRAR) sebagai lanjutan dari PARAN.

Periode yang mulai kondusif untuk memperbaiki kinerja aparatur negara adalah semasa Kabinet Ampera. Kebijakan yang dibuat oleh kabinet ini antara lain dengan membentuk Panitia Pembantu Presiden berdasarkan instruksi Ketua Presidium Kabinet Ampera Nomor 01/U/IN/8/1966 dan diketuai oleh Dr. Awaloedin Djamin. Panitia ini bertugas memberikan saran tentang masalah penertiban dan penyempurnaan administrasi negara dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), Kantor Urusan Pegawai RI, dan Biro Pusat Statistik (BPS). Keberadaan panitia ini kemudian lebih diperkuat lagi dengan Keputusan Kabinet Ampera No. 266 Tahun 1967 dengan nama "Tim Pembantu Presiden untuk Penertiban Aparatur dan Administrasi Pemerintah" (PAAP) yang diketuai oleh Menteri Tenaga Kerja. Tim ini bertugas membantu presiden melakukan penelitian, penertiban dan penyempurnaan administrasi negara baik ditingkat pusat maupun daerah.

Kesadaran pemerintah terhadap pentingnya aparatur negara yang bersih dan berwibawa semakin meningkat ketika Kabinet Pembangunan I menciptakan Menteri Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara (MENPAN) yang dijabat pertama kali oleh H. Harsono Tjokro Aminoto. Berdasarkan Kepres No. 19 Tahun 1968 kementerian ini bertugas membantu presiden dalam menyempurnakan dan membersihkan aparatur negara dalam operasionalisasinya dibantu oleh Tim PAAP dan Sekretariat Panitia Koordinasi Efisiensi Aparatur Ekonomi Negara dan Aparatur Pemerintah sebagai unsur staf. Perubahan lain yang cukup penting semasa Kabinet Pembangunan I ini adalah diubahnya KUP menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) berdasarkan PP Nomor 32 Tahun 1972. Berdasarkan PP tersebut BAKN ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah nondepartemen yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden; dan berfungsi menyempurnakan,

memelihara dan mengembangkan administrasi negara dibidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahannya.<sup>15</sup>

## 2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

“Peranan dari Pegawai Negeri Sipil diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata modern tidak mempunyai arti apa-apa, apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar”.<sup>16</sup>

Hoge Raad (HR) pada keputusannya tanggal 30 Januari 1911, merumuskan pengertian Pegawai Negeri sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah seseorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas Negara atau alat-alat perlengkapan.”<sup>17</sup> Kranen Burg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.

Pegawai Negeri Sipil, menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan

---

<sup>15</sup> Miftah Toha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Cet.1, (Jakarta:Prenada Media, 2005) h. 6

<sup>16</sup> Sri Hartini, Dkk, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Edisi 1. Cet. 3.(Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h. 31.

<sup>17</sup>Victor M. Situmorang, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Cet. 2, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994) h. 23

sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.<sup>18</sup>

Pengertian Pegawai Negeri menurut Mahfud M.D. dalam buku *Hukum Kepegawaian*, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).

a. Pengertian Stipulatif

Pengertian yang bersifat stipulatif yaitu penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam pasal 1 angka 1 dan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Pengertian yang terdapat pada pasal 1 angka 1 berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan hukum (administrasi), sedangkan dalam pasal 3 ayat (1) berkaitan dengan hubungan pegawai negeri dengan pemerintah atau mengenal kedudukan pegawai negeri. Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut<sup>19</sup> :

Pasal 1 angka 1 : Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 3 ayat (1): Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

---

<sup>18</sup> Sri Hartini, Dkk, *Ibid*, h. 31

<sup>19</sup>*Ibid*, h. 32

professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Peraturan diatas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan kecuali diberikan devinisi lain.

Berdasarkan pengertian stipulatif, terdapat unsur-unsur dari pegawai negeri, yaitu sebagai berikut.

1) Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang mengatur syarat bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 sebagai berikut:

- a) Warga negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga Negara Indonesia dibuktikan dengan melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
- b) Berusia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun, dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
- c) Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.

- d) Tidak pernah diberhentikan secara tidak dengan hormat dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
  - e) Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
  - f) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
  - g) Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
  - h) Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dari dokter).
  - i) Sehat jasmani dan rohani
  - j) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
  - k) Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
- 2) Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri berada di tangan presiden sebagai kepala eksekutif, namun untuk (sampai) kedudukan

(pangkat) tertentu, Presiden dapat mendelegasikan wewenangnya kepada menteri atau pejabat lain, dan para menteri dapat mendelegasikan kepada pejabat lain di lingkungannya masing-masing. Kewenangan pengangkatan dan pendelegasian tersebut diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

3) Diserahi tugas dalam jabatan negeri.

Pegawai negeri sipil yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Yang dimaksud dengan tugas dalam jabatan negeri apabila yang bersangkutan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan-pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah jabatan di luar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi.

Disini terlihat bahwa jabatan yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah pegawai negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat Negara.

4) Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah

kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan adanya gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya, sehingga bisa bekerja dengan profesional sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Pengaturan mengenai gaji Pegawai Negeri Sipil mengacu pada PP Nomor 6 Tahun 1997 tentang Perubahan Atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah Sembilan kali, terakhir dengan PP Nomor 9 Tahun 2007. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Kenaikan gaji istimewa hanya dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah nyata-nyata menjadi teladan dalam lingkungan kerjanya. Maksud dari pemberian kenaikan gaji istimewa adalah mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja lebih baik. Kenaikan gaji istimewa hanya berlaku dalam pangkat yang dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu, atau dengan perkataan lain, apabila

Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan telah naik pangkat kenaikan gaji berkalanya ditetapkan sebagaimana biasa.<sup>20</sup>

b. Pengertian Ekstensif

Selain dari pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut UU Nomor 43 Tahun 1999, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, artinya disamping pengertian stipulatif ada pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu.<sup>21</sup> Pengertian tersebut terdapat pada:

- 1) Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai seorang yang diserahi suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Jadi orang yang diserahi jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
- 2) Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, dimana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih

---

<sup>20</sup>*Ibid*, h. 33

<sup>21</sup>*Ibid*, h. 32

dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah, kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

- 3) Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- 4) Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

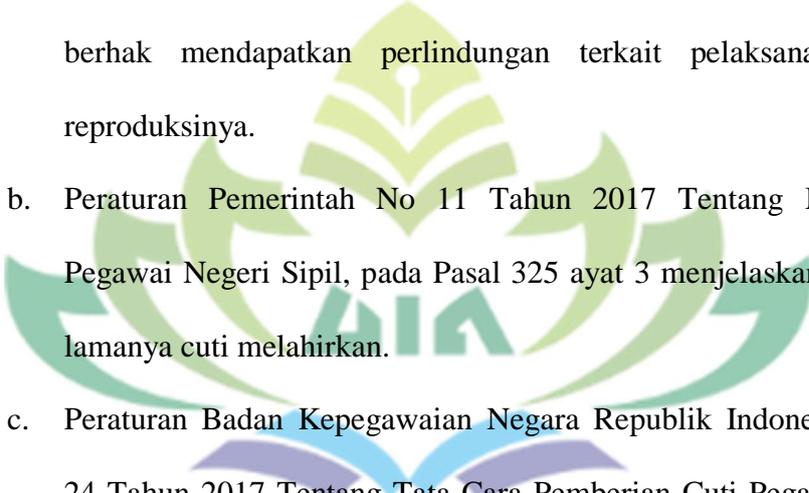
Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri dalam Hukum Kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah dalam memposisikan penyelenggara dalam system hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri.

### **3. Dasar Hukum**

Berikut ini beberapa dasar hukum yang berkaitan dengan hak cuti wanita :

- a. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pada Pasal 49 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, "wanita berhak untuk mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Pada bagian penjelasan atas pasal 49 ayat (2), dijelaskan bahwa ada 2 aspek perlindungan khusus yang diberikan kepada wanita, yaitu pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui. berdasarkan pasal tersebut jelas bahwa PNS perempuan berhak mendapatkan perlindungan terkait pelaksanaan fungsi reproduksinya.

- 
- b. Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 325 ayat 3 menjelaskan mengenai lamanya cuti melahirkan.
  - c. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil, Bagian ke III huruf D menjelaskan mengenai tata cara pengambilan cuti dan lamanya cuti melahirkan.
  - d. Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Yang dimaksud dengan ASI Eksklusif menurut PP No. 33 tahun 2012 Pasal 1 ayat 2 adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan tanpa

menambahkan dan/atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.

- e. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu, pada BAB II Pasal 3 ayat (1) Pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif, ayat (2), a. Penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI; b. pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

#### **4. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil**

Kedudukan PNS atau yang sekarang dikenal dengan sebutan Pegawai Aparatur Sipil Negara didasarkan pada UU No 5 Tahun 2014 sebagai unsur aparatur Negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Atas dasar itu maka, Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat Pembina;
- b. Pelayanan publik yang berkualitas dan professional;
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Tugas dan fungsi pegawai ASN diarahkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraantugas Negara, pemerintahan dan bangunan. Rumusan kedudukan pegawai ASN didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa

pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.<sup>22</sup>

Pegawai ASN memiliki peran strategis untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan pegawai ASN yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai ASN.

Dalam konteks hukum publik pegawai ASN bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Didalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya kepada ASN melalui jabatan Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai ASN juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, Kepada NRI Tahun 1945, kepada Negara dan kepada pemerintah.

Selain sebagai aparatur Negara, pegawai ASN ditempatkan juga sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya Ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD NRI 1945, Negara dan

---

<sup>22</sup>C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, (Jakarta:Pradnya Paramitha, 1979) h. 38.

Pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan secara pembangunan secara berdaya guna.

## **5. Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Kewajiban pegawai ASN adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada Bagian ke tiga Pasal 23 disebutkan bahwa kewajiban pegawai ASN sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah yang sah.
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan.

---

<sup>23</sup>Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 23.

- g. Menyimpan rahasia jabatan serta hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Sastra Djatmika kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu:

- a. Kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan;
- b. Kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
- c. Kewajiban-kewajiban lain.

Untuk menjunjung tinggi kedudukan pegawai ASN, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketataan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib bersemangat dengan memegang rahasia Negara dan melaksanakan tugas kedinasan dalam konteksnya dalam hukum. Berikut penjelasan-penjelasan mengenai elemen penunjang tersebut.<sup>24</sup>

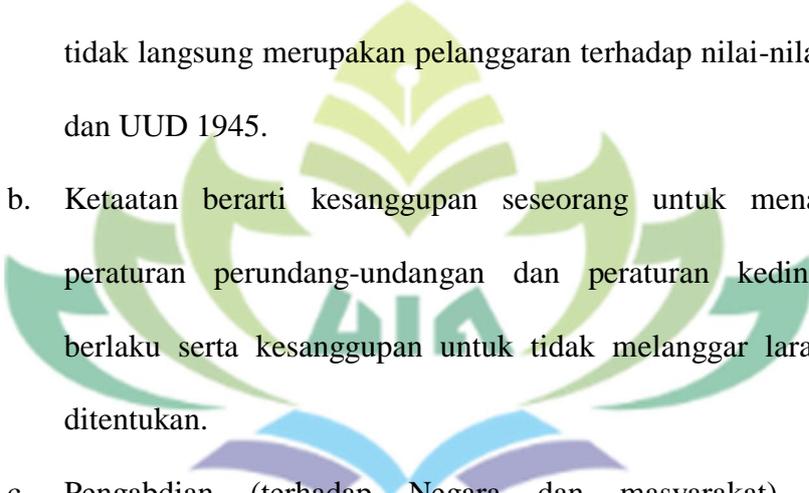
- a. Kesetiaan berartitekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Pada umumnya kesetiaan timbul dari pengetahuan dan pemahaman dan keyakinan yang mendalam terhadap apa yang disetia. Oleh karena itu setiap PNS wajib mempelajari, memahami,

---

<sup>24</sup>Sri Hartini, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Ed. 2, Cet Ke-1, (Jakarta:Sinar Grafika, 2017) h. 37

menghayati serta mengamalkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Pancasila yang disetia adalah sebagaimana yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945. Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 pada dasarnya dirumuskan secara singkat. Oleh karena itu setiap pegawai ASN berkewajiban untuk menjabarkan dan melaksanakan secara taat asas, kreatif dan konstruktif terhadap nilai-nilai yang terkandung, baik dalam tugas maupun dalam sikap, perilaku, dan perbuatannya sehari-hari. Pelanggaran terhadap disiplin, pelanggaran hukum dalam dinas maupun diluar dinas secara langsung maupun tidak langsung merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

- 
- b. Ketaatan berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
  - c. Pengabdian (terhadap Negara dan masyarakat) merupakan kedudukan dan peranan Pegawai ASN dalam hubungan formal baik dengan Negara secara keseluruhan maupun dengan masyarakat secara khusus.
  - d. Kesadaran berarti merasa, tahu dan ingat (kepada keadaan yang sebenarnya) atau keadaan ingat (tahu) akan dirinya.
  - e. Jujur berarti lurus hati, tidak curang (lurus adalah tegak benar), terus terang (benar adanya), kejujuran adalah ketulusan hati seseorang

dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya atau keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila terdapat sesuatu hal, boleh dituntut dan dipersalahkan.

- f. Menjunjung tinggi berarti memuliakan atau menghargai dan menaati martabat bangsa. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan Negara mengandung arti bahwa norma-norma yang hidup dalam bangsa dan Negara Indonesia harus dihormati. Setiap pegawai ASN harus menghindari tindakan dan tingkah laku yang dapat menurunkan atau mencemarkan kehormatan bangsa dan Negara.
- g. Cermat berarti (dengan saksama), teliti, dengan sepenuh minat (perhatian).
- h. Tertib berarti menaati peraturan dengan baik, aturan yang bertalian dengan baik.
- i. Semangat berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dengan tekad yang bulat untuk melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Bersemangat berarti ada semangatnya, mengandung semangat. Biasanya semangat timbul karena keyakinan atas kebenaran dan kegunaan tujuan yang akan dicapai.
- j. Rahasia berarti sesuatu yang tersembunyi (hanya diketahui oleh seorang atau beberapa orang saja, ataupun sengaja disembunyikan agar orang lain tidak mengetahuinya). Rahasia dapat berupa rencana,

- kegiatan, atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilaksanakan yang dapat menimbulkan kerugian atau bahaya, apabila diberitahukan kepada, atau diketahui oleh orang yang tidak berhak.
- k. Tugas kedinasan berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus suatu pekerjaan tertentu.

## 6. Hak Pegawai Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan.<sup>25</sup>

Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoonpoliticon*. Berdasarkan perkembangannya, dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.

Langkah-Langkah yang ditempuh dalam suatu organisasi bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi. Kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan

---

<sup>25</sup>*Ibid*, h. 46

memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan hal inipun masih dipengaruhi oleh kepentingan lainnya berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan dihari tua (pensiun).

Berdasarkan pembahasan diatas, kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi kebutuhan primer dan sekunder.

a. Kebutuhan primer adalah kebutuhan sandang, pangan, papan, dan lain-lain yang keseluruhannya bertujuan memenuhi kebutuhan dasar manusia yang disebut fisiologis. Manusia selalu berusaha agar kebutuhan primer dapat berkesinambungan, sehingga dalam hati nurani tumbuh harapan adanya kepastian dan keamanan. Kedua faktor ini yang menjadi dorongan yang kuat bagi manusia untuk bekerja.

b. Kebutuhan sekunder yang bersifat relatif, karena adanya perbedaan kebutuhan antara seseorang dengan lainnya. Menurut Flippo, kebutuhan sekunder tersebut terdiri atas kebutuhan social dan ego, seperti afeksi, disenangi oleh lingkungan. Kebutuhan ego tampak dalam berbagai kesempatan, seperti pengakuan terhadap kemampuan diri dari lingkungannya, sifat dominan dan lain-lain. Berdasarkan hal tersebut, seseorang yang bekerja berorientasi pada pemenuhan kebutuhan primer dan apabila telah terpenuhi akan berkembang kearah pemenuhan kebutuhan sekunder yang sulit untuk diukur.

Menurut Herzberg bahwa setiap manusia memerlukan dua kebutuhan dasar yaitu :

- a. Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kelangsungan hidup;
- b. Kebutuhan untuk tumbuh, berkembang, dan belajar.

Herzberg mengadakan analisis yang menghasilkan dua buah hubungan sinergis, yang pertama adalah mengenai tingkat kepuasan pegawai dari tingkat tidak puas hingga hilangnya ketidakpuasan yang disebabkan oleh pengaruh lingkungan. Tipe ini disebut *hygienic factor* yang terdiri dari gaji, hubungan antar pegawai, kebijaksanaan dalam bidang administrasi, prosedur dan lain-lain.

Hubungan sinergis berikutnya adalah tipe motivator yang dimulai dari tingkat ketidakpuasan kerja hingga tingkat kepuasan kerja, misalnya faktor pengetahuan, keberhasilan untuk mencapai tujuan, kesempatan untuk tumbuh berkembang serta dapatnya kemajuan diri. Keseluruhan faktor berkaitan erat dengan pekerjaan dan tidak ada kaitannya dengan lingkungan fisik, administrasi, dan faktor sosial. Teori Herzberg dapat dianalogikan dengan teori Maslow. *Hygienic factor* dari Herzberg merupakan kebutuhan fisiologis manusia, sedangkan tipe motivator sama dengan tingkat kebutuhan sekunder seperti kebutuhan pengakuan diri (*self actualization*). Teori Maslow merupakan proses kebutuhan manusia secara hierarki, sebaliknya Herzberg tak perlu ada kaitannya namun terfokus pada *Higienic factor*.

Secara umum, tinjauan dari segi sosial ekonomis mengenai pegawai merupakan satu kesatuan yang kompleks. Pegawai atau tenaga kerja disebut sebagai *human resources* yaitu manusia dalam usia kerja (*working ages*) yang mampu menyelenggarakan pekerjaan fisik ataupun mental. Hubungan manusia hendaknya dilihat dari segi objek dan tujuan, yaitu manusia insan yang menjadi tujuan dari segala usaha, usaha mana yang dilakukan pula oleh manusia sebagai subjek atau pelaksananya. Manusia merupakan faktor atau sumber produksi yang berkewajiban memberikan hasil karyanya.

Berdasarkan fungsi pegawai dalam konteks kepegawaian, hal ini berkenaan dengan *personnel administration*. *Personnel* diartikan sebagai kesatuan organisatorisnya yang salah satunya merupakan kesatuan kerja pemerintahan. *Administration* yang dimaksud yaitu tata pelaksanaan dengan keterangan yang didalamnya termaktub *organization, managemen*, dan relasinya. *Administration* dalam konteks ini berbeda dengan *administratie*.

Berdasarkan kajiannya, tata administrasi kepegawaian dalam hubungannya dengan *personnel administration* berarti sebagai berikut.

- a. Tata yang menunjukkan *organization* dan *managemen*.
- b. Administrasi yang memberikan pengertian disamping pengertian *administratie* dalam bahasa Belanda juga dalam rangka pembinaan *organization* dan *management*, sehingga meliputi usaha, hukum serta prosedur.

- c. Pegawai yang mencakup pengertian Pegawai Negeri Sipil (pemerintah).

Pemahaman mengenai kepegawaian tersebut didasari oleh hal-hal sebagai berikut.

- a. Administrasi dari suatu Negara adalah hasil produk dari pengaruh-pengaruh politik dan sosial sepanjang sejarah Negara yang bersangkutan. Oleh karena itu suatu, system administrasi tidak akan cukup dipahami dengan baik tanpa adanya pengetahuan administrasi dalam bentuk lampau. Perkembangan saat ini adalah Negara akan mengembangkan administrasinya dengan system yang sama satu sama lain.

- b. Menyesuaikan dengan pandangan Prof. Dr. J.G. Ch. Volmer ketika memperkenalkan system Taylor di negeri Belanda dimana menunjukkan *de relative gelding van Taylor's leerstellingen* dalam penerapan di negeri Belanda yang mengemukakan tiga dasar pokok landasan pemikiran sebagai berikut.

- 1) Bahwa *stelsel* ini hanya diperlukan sebagai alat keperluan semata-mata untuk mencapai suatu kemajuan dalam usaha.
- 2) Bahwa semua pengetahuan, teori, cara dan system serta alat-alat yang dipergunakan yang menyangkut kehidupan ekonomis dalam praktik bersifat relatif, karena selalu berhubungan dengan keadaan tertentu, kebiasaan tertentu,

atau kebutuhan hidup tertentu, kebiasaan tertentu, atau kebutuhan kehidupan tertentu sehingga di butuhkan pengetahuan mengenai keadaan, tingkah laku, kebiasaan, dan kebutuhan hidup sebelum memilih dan menentukan usaha *stelsel* atau system dan alat keperluan untuk kemajuanya.

- 3) Bahwa untuk penemuan *stelsel* atau system dan alat keperluan diperlukan suatu *zelf standing over dengking van ieder problem onder gegeven omstandigheden*, yaitu keharusan adanya pemikiran yang berdiri sendiri dari tiap-tiap problema dalam keadaan tingkah laku kebiasaan, dan kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah memberikan hak kepada pegawai ASN terbagi antara hak bagi pegawai negeri sipil dan hak bagi PPPK. Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan kompetensi.

Adapaun hak bagi PPPK meliputi:

- a. Gaji dan tunjangan;

- b. Cuti;
- c. Perlindungan, dan
- d. Pengembangan kompetensi

Berdasarkan hal di atas dapat diketahui analisis mengenai aspek kebutuhan pegawai dihubungkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dan kewajiban dari pegawai. Hubungan ini meliputi kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara kebutuhannya secara umum faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum yang tertulis yang membatasi setiap aktifitas dan timbulnya *output* berupa kontra prestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Dalam hal ini, peraturan kepegawaian merefleksikan pembatasan terhadap aktifitas baik secara moral dan sudut pandang hukum dan peraturan ini menempatkan substansi yang ideal dalam bentuk kewajiban yang menjadi penjabaran dari maksud dan tujuan dalam organisasi guna mencapai misinya. Dalam skala yang lebih luas merupakan refleksi dari tujuan Negara menuju kesejahteraan masyarakat didalam konteksnya melalui administrasi kepegawaian.

## **7. Pengertian Cuti**

Cuti merupakan hak yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan disamping kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pekerjaannya. Dalam dunia kerja, perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama, khususnya dalam mengambil atau melaksanakan cuti.

Namun pada kondisi tertentu, pekerja perempuan mendapat keistimewaan dalam pelaksanaan cuti yang terkait dengan kodratnya sebagai seorang perempuan. Keistimewaan tersebut meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran dan hak menyusui. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapawaktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya. Sedangkan pengertian dari cuti melahirkan adalah cuti selama 3 (tiga) bulan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan untuk melahirkan. Sejak lahirnya gerakan feminis, hal-hal yang menyangkut hak dan perlindungan terhadap perempuan baik dari segi sosial, politik, ekonomi dan budaya semakin ditingkatkan baik diranah nasional maupun internasional. Hal ini berangkat dari kenyataan bahwa selama ini masih banyak hak perempuan yang terabaikan menyangkut pemberian jangka waktu cuti melahirkan bagi perempuan yang bekerja, baik di perusahaan swasta maupun PNS. Secara konstitusional, negara menjamin dan melindungi hak setiap pekerja, baik dari segi imbalan maupun perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Tentang Hak Asasi Manusia Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang juga kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap orang secara kodrati yang dibawa sejak lahir tanpa pengecualian dan keistimewaan bagi golongan, kelompok maupun tingkat sosial manusia tertentu. Hak-hak tersebut meliputi

hak atas kehidupan, keamanan, kebebasan berpendapat dan merdeka dari segala bentuk penindasan yang wajib dijunjung tinggi tidak saja oleh individu, akan tetapi harus mendapat jaminan sepenuhnya oleh Negara tanpa terkecuali, pada prinsipnya, hak asasi manusia tetap melekat baik kepada perempuan maupun laki-laki. Perempuan sebagai suatu kelompok dalam masyarakat didalam suatu Negara, merupakan kelompok yang juga wajib mendapatkan jaminan atas hak-hak yang dimilikinya secara asasi, khususnya bagi karyawan perempuan yang bekerja baik perusahaan swasta maupun dalam lingkup pemerintahan.<sup>26</sup>

#### **8. Macam-macam cuti**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 30 Maret 2017, terdapat aturan tentang cuti bagi PNS. Menurut PP ini, cuti diberikan oleh PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian), yang dapat didelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat di lingkungannya untuk memberikan cuti, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini atau peraturan perundang-undangan lainnya. “Cuti bagi PNS yang ditugaskan pada lembaga yang bukan bagian dari kementerian atau lembaga diberikan oleh pimpinan lembaga yang bersangkutan kecuali cuti di luar tanggungan negara,” bunyi Pasal 309 ayat (3) PP tersebut.

Dalam PP ini disebutkan, cuti PNS terdiri atas:<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Niken Savitri, *HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Feminis terhadap KUHAP*, (Bandung:Refika Aditama, 2008) hal, 1.

<sup>27</sup>*Ibid*, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, h. 142.

- a. Cuti Tahunan, PP ini menyebutkan, PNS dan calon PNS yang telah bekerja paling kurang 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan. Lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- b. Cuti Besar, PP ini juga menyebutkan, PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus, menurut PP ini berhak lama 3 (tiga) bulan. Ketentuan paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus dikecualikan bagi PNS yang masa kerjanya belum 5 (lima) tahun, untuk kepentingan agama. PNS yang menggunakan hak atas cuti besar, menurut PP ini, tidak berhak atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan.
- c. Cuti Sakit, Menurut PP ini, setiap PNS yang menderita sakit berhak atas cuti sakit. PNS yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari, menurut PP ini, berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- d. Cuti Melahirkan, PP ini juga menyebutkan, untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan. Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, kepada PNS diberikan cuti besar. Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud adalah 3 (tiga) bulan. Untuk

dapat menggunakan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti melahirkan. “Hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti melahirkan,” bunyi Pasal 326 ayat (2) PP ini.

- e. Cuti Karena Alasan Penting, Menurut PP ini, PNS berhak atas cuti karena alasan penting, apabila: a) ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia; b) salah seorang anggota keluarga yang dimaksud pada huruf a meninggal dunia, dan menurut peraturan perundang-undangan PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia; atau c) Melangsungkan perkawinan.
- f. Cuti Bersama, PP ini menegaskan, Presiden dapat menetapkan cuti bersama. Cuti bersama sebagaimana dimaksud tidak mengurangi hak cuti tahunan. PNS yang karena Jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, menurut PP ini, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan. Cuti bersama sebagaimana dimaksud ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

- g. Cuti di Luar Tanggungan Negara, PP ini juga menyebutkan, PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi dan mendesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara. Cuti di luar tanggungan negara itu dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

## **9. Teori Fiqh Siyasah (Siyasah Dusturiyah)**

Dalam fiqh siyasah, Konstitusi disebut juga dengan dusturi. Kata ini berasal dari bahasa Persia. Semula artinya adalah “seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama.” Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkakan anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster (Majusi). Setelah mengalami penyerapan kedalam bahasa Arab maka dustur berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar, atau pembinaan. Menurut istilah, dustur berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama masyarakat dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun tertulis (konstitusi). Kata dustur juga sudah diserap dalam bahasa Indonesia, yang salah satu artinya adalah undang-undang dasar suatu negara. Menurut ‘Abdul Wahab Khallaf, prinsip-prinsip yang diletakkan Islam dalam perumusan undang-undang dasar ini adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membeda-bedakan stratifikasi sosial, kekayaan, pendidikan, dan agama.

Pembahasan tentang konstitusi ini juga berkaitan dengan sumber-sumber dan kaidah perundang-undangan di suatu negara, baik sumber

material, sumber sejarah, sumber perundangan maupun sumber penafsirannya. Sumber material adalah hal-hal yang berkenaan dengan materi pokok undang-undang dasar. Inti persoalan dalam sumber konstitusi ini adalah peraturan tentang hubungan antara pemerintah dengan rakyat yang diperintah. Perumusan konstitusi tersebut tidak dapat dilepaskan dari latar belakang sejarah negara yang bersangkutan baik masyarakatnya, politik maupun kebudayaannya. Dengan demikian, materi dalam konstitusi itu sejalan dengan aspirasi dan jiwa masyarakat dalam negara tersebut. Sebagai contoh, UUD Negara Republik Indonesia 1945 diusahakan sesuai dengan semangat masyarakat Indonesia yang majemuk, sehingga dapat menampung aspirasi semua pihak dan menjamin persatuan dan keutuhan bangsa.<sup>28</sup>

Menurut Ulama fiqh siyasah, pada awalnya pola hubungan antara pemerintah dan rakyat ditentukan oleh adat istiadat. Akan tetapi, karena adat istiadat ini tidak tertulis, maka dalam hubungan tersebut tidak terdapat batasan-batasan yang tegas tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Akibatnya, tidak jarang pemerintah bertindak sewenang-wenang dan melanggar hak-hak asasi rakyatnya. Sebagai reaksi, rakyatpun melakukan pemberontakan, perlawanan bahkan revolusi untuk menjatuhkan pemerintah yang berkuasa secara absolut. Dari revolusi ini kemudian lahirlah pemikiran untuk menciptakan undang-undang dasar atau konstitusi sebagai aturan main dalam hubungan antara pemerintah dengan rakyat. Namun, tidak selamanya konstitusi dibentuk berdasarkan revolusi. Ada juga pembuatan konstitusi

---

<sup>28</sup> Muhammad Iqbal, *FIQH SIYASAH Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), h.178.

didasarkan karena lahirnya sebuah negara baru. Dalam hal ini, pendiri negara yang bersangkutanlah yang terlibat aktif dalam merumuskan undang-undang dasar bagi negara mereka. Contoh negara Pakistan dan Indonesia.<sup>29</sup>

Perkembangan konstitusi dalam Islam. Dalam Islam sumber utama pembentukan undang-undang dasar adalah Al-Qur'an dan Sunnah. Akan tetapi karena memegang bukan buku undang-undang Al-Qur'an tidak merinci lebih jauh tentang bagaimana hubungan pemimpin dan rakyatnya serta hak dan kewajiban mereka masing-masing. Al-Qur'an hanya memuat dasar-dasar atau prinsip umum pemerintahan Islam secara global saja. Ayat-ayat yang berhubungan dengan tata pemerintahan juga tidak banyak. Ayat-ayat yang masih global ini kemudian dijabarkan oleh Nabi dalam Sunnahnya, baik berbentuk perkataan, perbuatan maupun takrir atau ketetapan. Namun demikian penerapannya pun bukan "harga mati" Al-Qur'an dan Sunnah menyerahkan sepenuhnya kepada umat Islam untuk membentuk dan mengatur pemerintahan serta menyusun konstitusi yang sesuai dengan perkembangan zaman dan konteks sosial masyarakatnya. Dalam hal ini, dasar-dasar hukum Islam lainnya, seperti *ijma'*, *qiyas*, *istihsan*, *maslahah mursalah*, dan *'urf* memegang peranan penting dalam perumusan konstitusi. Hanya saja, penerapan dasar-dasar tersebut tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip pokok yang telah digariskan dalam Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>30</sup>

Asas ketatanegaraan Islam ada 5, antara lain asas persamaan, asas keadilan, asas musyawarah, asas kebebasan, dan asas tanggungjawab publik.

---

<sup>29</sup> *Ibid.* h.180.

<sup>30</sup> *Ibid.* h. 181.

Asas keadilan merupakan asas yang ke dua dari asas-asas operasional ketatanegaraan Islam. Secara doktrin keadilan merupakan ciri khas Islam sebagai agama yang membedakan dari agama-agama yang lainnya. Ketika agama Yahudi terbedakan sebagai agama keras, Kristen sebagai agama cinta, Islam memiliki identitas khas sebagai agama adil. Secara operasional, identitas khas ini mewarnai setiap sub-sub ajarannya, seperti politik, sosial, ekonomi dan lain-lain. Dalam ranah ketatanegaraan, asas keadilan mengandung arti bahwa konstitusi yang dibuat oleh suatu negara harus memposisikan setiap warga negara secara sama dalam menerima hak dan memberikan kewajiban. Konstitusi yang dibuat harus menjamin bahwa setiap individu terjamin dan terpenuhi haknya.

Menurut para ahli ketatanegaraan Islam, keadilan adalah sebuah ramuan sangat penting dari *maqashidu syari'ah*. Sulit terbentuk masyarakat yang sejahtera dan makmur tanpa adanya keadilan. Islam sangat tegas kepada setiap bentuk ketidakadilan dalam suatu negara.<sup>31</sup>

Tidak kurang dari seratus ungkapan yang berbeda-beda dalam Al-Qur'an yang memuat gagasan tentang keadilan, baik langsung dengan menggunakan kata *adl*, *qisth*, *mizan*, atau dalam berbagai ungkapan tidak langsung. Di samping itu, lebih dua ratus peringatan dalam Al-Qur'an yang menentang ketidakadilan, yang diungkapkan dengan menggunakan kata-kata *zulm*, *itsm*, *dhalal*, dan lain-lain. Keadilan merupakan tonggak kemakmuran dan stabilitas negara, sekalipun negara tersebut adalah negara kafir.

---

<sup>31</sup> Ija Suntana, *PEMIKIRAN KETATANEGARAAN ISLAM* (Bandung : Pustaka Setia, 2010), h. 43.

Sementara itu kezaliman merupakan faktor penghancur suatu negara sekalipun negara tersebut merupakan negara Islam. Tidak mengherankan jika Ibn Taimiyyah berkata,

“Allah akan tetap menegakkan negeri yang adil meskipun kafir, dan Allah tidak akan menegakkan negeri yang zalim sekalipun beriman. Dunia dapat selamat oleh keadilan dan kekafiran, tetapi tidak akan selamat oleh kezaliman dan Islam.”<sup>32</sup>

Abu Hamid Al-Ghazali mengaitkan keadilan kekuasaan dengan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Menurutnya keadilan merupakan nilai paling asasi dalam setiap kebijakan yang dibuat dan dijalankan oleh suatu pemerintahan. Dia menghubungkan keadilan dengan stabilitas negara, kemakmuran, dan kesetiaan rakyat kepada pemerintahan. Menurutnya bila keadilan sirna dari sebuah pemerintahan, masyarakat tidak akan memiliki tumpuan dan kekacauan sosial akan terjadi dimana-mana, baik di kota maupun di daerah.

Kemudian asas yang ke lima yaitu asas tanggung jawab publik, yaitu pemerintah harus mempertanggungjawabkan setiap kebijakannya. Asas tanggungjawab publik ini diambil dari doktrin ketatanegaraan yang terdapat dalam hadits :

---

<sup>32</sup> *Ibid*, h.43.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى  
أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ...

*Dari Abdullah Nabi SAW bersabda “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya...” (HR. Bukhari 4789)<sup>33</sup>*

Terkait asas tanggung jawab publik, negara berkewajiban memelihara kepentingan rakyat dan menciptakan kemakmuran bagi mereka.<sup>34</sup>

Maslahat Mursalah yaitu suatu kemaslahatan yang tidak disinggung oleh syara’ dan tidak pula terdapat dalil-dalail yang menyuruh untuk mengerjakan atau meninggalkannya, sedangkan jika dikerjakan akan mendapatkan kebaikan yang besar atau kemaslahatan.<sup>35</sup> Dalam buku lain dijelaskan bahwa *Maslahah Murshalah* ialah maslahat yang tidak disebut dalam hukum. hukum ditetapkan untuk keselamatan umum dan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan zaman.<sup>36</sup> Mashlahah Mursalah dapat dikatakan sebagai suatu kemashlahatan yang tidak mempunyai dasar dalil, tetapi juga tidak ada pembatalnya. Jika terdapat suatu kejadian yang tidak ada ketentuan syari’at dan *illat* yang keluar dari syara’ yang menentukan kejelasan hukum kejadian tersebut, kemudian ditemukan sesuatu yang sesuai dengan hukum syara’, yakni suatu ketentuan yang

---

<sup>33</sup> HR. Bukhari 4789 tentang pemimpin” (On-line), tersedia di: sumber: <https://risalahmuslim.id/setiap-kalian-adalah-pemimpin/>

<sup>34</sup> *Ibid*, *Pemikiran Ketatanegaraan Islam*, h.77

<sup>35</sup> Ahmad Sanusi, Sohari, *Ushul Fiqh* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2015), h.79.

<sup>36</sup> Abdul Majid Khon, *Ikhtisar Tarikh Tasyri* (Jakarta:Amzah,2005) h.111.

berdasarkan pemeliharaan kemudharatan atau untuk menyatakan suatu manfaat, maka kejadian tersebut dinamakan *al-Mashlahah al-Mursalah*.<sup>37</sup>

*Mashlahah* menurut Abu Ishak al-Syathibi dapat dibagi dari beberapa segi, diantaranya:

- a. Dari segi kualitas dan atau kepentingan kemaslahatan ada tiga macam, yaitu:
  - 1) *Mashlahah al-Dharuriyah*, yaitu kemaslahatan yang berhubungan dengan kebutuhan pokok umat manusia di dunia dan di akhirat, yakni memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta. Kelima kemaslahatan ini disebut dengan *al-Mashalih al-Khamsah*. *Mashlahah* ini merupakan yang paling esensial bagi kehidupan manusia, sehingga wajib ada pada kehidupan manusia dikarenakan menyangkut aspek agama atau akidah demi ketentraman kehidupan duniawi maupun ukhrawi.
  - 2) *Mashlahah al-Hajiyah*, kemaslahatan yang dibutuhkan untuk menyempurnakan atau mengoptimalkan kemaslahatan pokok (*al-mashalih-al-khamsah*) yaitu berupa keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan mendasar manusia (*al-mashalih-al-khamsah*), *Mashlahah* ini merupakan kebutuhan materil atau pokok (primer) Kehidupan manusia dan apabila *mashlahah* ini dihilangkan akan dapat menimbulkan kesulitan bagi kehidupan manusia, namun tidak sampai menimbulkan kepunahan kehidupan manusia.

---

<sup>37</sup> Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh* (Bandung: CV.PUSTAKA SETIA, 2007) h.117.

3) *Mashlahah al-Tahsiniyah*, kemaslahatan yang sifatnya komplementer (pelengkap), berupa kekuasaan dan kepatutan yang dapat melengkapi kemaslahatan sebelumnya (*mashlahah al-hajiyyah*). Jika *mashlahah* ini tidak terpenuhi, maka kehidupan manusia menjadi kurang indah dan nikmat dirasakan namun tidak dapat menimbulkan ke-*mudharat*-an.

b. Dari segi keberadaan *mashlahah*, ada tiga macam, yaitu:

1) *Mashlahah Mu'tabarah*, kemaslahatan yang didukung oleh syara' baik langsung maupun tidak langsung. Maksudnya, adanya dalil khusus yang menjadi dasar bentuk dan jenis kemaslahatan tersebut.

a) *Munasib mu'atstsir*, yaitu ada petunjuk langsung dari pembuat hukum (Syari') yang memperhatikan *mashlahah* tersebut. Maksudnya, ada petunjuk syara' dalam bentuk *nash* atau *ijma'* yang menetapkan bahwa *mashlahah* itu dijadikan alasan dalam menetapkan hukum. Umpamanya tidak baiknya mendekati perempuan yang sedang haid dengan alasan haid itu penyakit.

b) *Munasib mula'im*, yaitu tidak ada petunjuk langsung dari syara' baik dalam bentuk *nash* atau *ijma'* tentang perhatian syara' terhadap *mashlahah* tersebut, namun secara tidak langsung ada. Maksudnya, meskipun syara' secara langsung tidak menetapkan suatu keadaan menjadi alasan untuk menetapkan hukum yang disebutkan, namun ada petunjuk syara' sebagai alasan hukum yang sejenis. Umpamanya berlanjutnya perwalian ayah terhadap anak gadisnya dengan alasan anak gadisnya itu "belum dewasa". "Belum dewasa" ini menjadi alasan

bagi hukum yang sejenis dengan itu, yaitu perwalian dalam harta milik anak kecil.<sup>38</sup>

- 2) *Mashlahah Mulghah*, kemaslahatan yang ditolak oleh syara', karena bertentangan dengan ketentuan syara' atau hanya dianggap baik oleh akal manusia saja. Umpamanya seorang raja atau orang kaya yang melakukan pelanggaran hukum, yaitu mencampuri istrinya di siang hari bulan Ramadhan. Menurut *Syari'* hukumannya adalah memerdekakan hamba sahaya, untuk orang ini sanksi yang paling baik adalah disuruh puasa dua bulan berturut-turut, karena cara inilah diperkirakan akan membuat jera melakukan pelanggaran.
- 3) *Mashlahah Mursalah*, kemaslahatan yang keberadaannya tidak didukung syara' dan tidak pula dibatalkan atau ditolak syara' melalui dalil yang rinci, tetapi didukung oleh sekumpulan makna *nash* (Al-Qur'an atau Hadits). *Mashlahah Mursalah* tersebut terbagi menjadi dua, yaitu *mashlahah gharibah* dan *mashlahah mursalah*. *Mashlahah gharibah* adalah kemaslahatan yang asing, atau kemaslahatan yang sama sekali tidak ada dukungan syara', baik secara rinci maupun secara umum. Al- Syathibi mengatakan kemaslahatan seperti ini tidak ditemukan dalam praktek, sekalipun ada dalam teori. Sedangkan *mashlahah mursalah* adalah kemaslahatan yang tidak didukung dalil syara' atau *nash* yang rinci, tetapi didukung oleh sekumpulan makna *nash*.

---

<sup>38</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2008) h.329.

Maslahat sebagai barometer keadilan. Konsep mendasar dalam filsafat hukum Islam adalah *maqasid asy-syariah*, sebuah konsep yang pertama kali dikenalkan oleh Syekh Al-Juwaeni. Konsep ini, seperti dikemukakan oleh Al-Ghazali, menegaskan bahwa hukum Islam disyariatkan untuk mewujudkan dan memelihara maslahat dan menolak *mafsadat*. Konsep ini menghasilkan konsep pertama yang sangat populer, yaitu “Dimana adat maslahat, disana terdapat syariat.”<sup>39</sup>

Diskursus utama *maqasid asy-syari'ah* adalah teori maslahat dengan tesis universalnya bahwa setiap penetapan hukum harus bermuara pada maslahat. Setiap aturan hukum harus berorientasi mewujudkan maslahat manusia, baik di dunia maupun di ahirat.<sup>40</sup>

#### 10. Dasar Hukum Islam (Terkait Hak-Hak Wanita dan Anak)

Dalam Islam, wanita yang sedang dalam masa nifas tidak diperkenankan untuk keluar rumah selama masa tersebut. Seperti yang diungkapkan dalam Hadits Dari Ummu Salamah Radhiyallahu anhuma, ia berkata:

كَانَتِ النُّفَسَاءُ تَجْلِسُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
أَرْبَعِينَ يَوْمًا.

*“Dulu para wanita yang nifas pada masa Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam menahan diri selama empat puluh hari.”* (Shahiih Sunan Ibn Majah (no. 530), Sunan Abi Dawud (‘Aunul Ma’buud) (I/501 no. 307), Sunan at-Tirmidzi (I/92 no. 139), dan Sunan Ibn Majah (I/213 no. 648).

---

<sup>39</sup> *Ibid*, *Pemikiran Ketatanegaraan Islam*, h. 49

<sup>40</sup> *Ibid*.

Apabila darah nifas berhenti sebelum empat puluh hari, namun kembali keluar pada hari empat puluh, maka darah tersebut diragukan sebagai darah nifas. Namun pada masa ini si wanita tidak boleh melakukan salat fardhu atau puasa sebagaimana kewajibannya. Dan setelah masa sucinya tiba, maka ia wajib mengqada' apa yang diperbuatnya selama masa yang diragukan tadi. Apabila darah masih keluar pada masa yang dimungkinkan maka darah tersebut masuk kedalam masa nifas.

Dalam kitab suci Al-Qur'an dijelaskan beberapa ayat tentang wanita menyusui :

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنًا عَلًى وَهَنٍ وَفِصْلُهُ فِي عَامَيْنِ أَن

أَشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَى الْمَصِيرُ ﴿١٤﴾

*“Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu- bapanya; ibunya telah mengandungnya dalam Keadaan lemah yang bertambah- tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun. bersyukurlah kepadaku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu.”(Q.S. Luqman (31) Ayat 14)*

Dalam ayat tersebut mengajarkan bagi anak untuk selalu berbakti kepada orangtuanya, terutama kepada sang ibu. Ada dua bentuk jasa paling besar yang telah ibukorbankan demi anaknya, yaitu jasa lemah letihnya si ibu ketika mengandung dan sabarnya ibu saat menyusui anaknya selama dua tahun. Karenanya, anak harus selalu mengingat jasa dan perhatian si ibu kepadanya.

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ ... ﴾



*“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan...”*.(Q.S Al-Baqarah (2) Ayat 233)

Ayat di atas menegaskan bahwa seorang ibu berkewajiban menyusui anaknya selagi sang ibu mampu. Hikmah ayat yang terkandung dalam kitab Suci Alqur’an tersebut, setidaknya menekankan bahwa Air Susu Ibu (ASI) sangat penting. Walaupun masih ada perbedaan pendapat tentang wajib atau tidaknya menyusui, tapi selayaknya bagi seorang muslim menghormati ayat-ayat Allah tersebut. Terlepas wajib atau tidaknya hukum menyusui, dalam ayat tersebut dengan tegas dianjurkan menyempurnakan masa penyusuan.<sup>41</sup>

Pada Al Qur’an surat Al Baqarah ayat 233 diatas, terdapat urgensi yang berkaitan dengan kegiatan menyusui yaitu, memberikan ASI dari seorang ibu kepada bayinya merupakan sebuah ibadah dan bagian melaksanakan perintah Allah SWT, bahkan ada yang menyatakan wajib bagi seorang ibu untuk menyusui anaknya. Sesungguhnya Allah SWT adalah yang *Maha Rahim* (Maha Penyayang) bagi seluruh makhluk-Nya dari pada kasih sayangnya seorang ibu kepada anaknya, karena Allah SWT memerintahkan kepada para ibu untuk menyusui, padahal hal itu sudah merupakan fitrah dan naluri mereka. Hal ini menunjukkan bahwa rahmat Allah SWT sangat jauh lebih luas dan agung daripadakasih sayang seorang ibu kepada anaknya.

---

<sup>41</sup><http://www.qiroatipusat.or.id/2015/06/asi-dalam-al-quran-ungkapan-cinta-allah.html>.  
Diakses pada 14Maret 2020 pukul 17.01 WIB

Dalam kitab tafsir Fi-Zhilalil Qur'an karangan Sayyid Quthb, ketika membahas surat Al Baqarah ayat 233 dituliskan "Allah mewajibkan seorang ibu untuk menyusui anaknya selama dua tahun penuh, karena Dia mengetahui bahwa masa-masa inilah yang sangat penting bagi anak dari semua aspek, baik aspek kesehatan atau kejiwaan." Kemudian penjelasan selanjutnya, "Berbagai penelitian kesehatan dan kejiwaan modern menegaskan bahwa masa dua tahun sangat penting bagi kesehatan pertumbuhan anak baik dari aspek kesehatan jiwa ataupun kesehatan fisik." Oleh sebab itu, untuk semua muslimah harus menyadari bahwa kegiatan menyusui bukan hanya karena alasan kesehatan tetapi yang terpenting adalah melaksanakan perintah dan kewajiban dari Allah SWT. Tentunya panggilan keimanan dan keislaman harus menjadi dasar pertama dan yang terkuat untuk melaksanakan seluruh perintah Allah SWT dengan baik dan benar.<sup>42</sup>

Hak asasi anak dalam pandangan Islam dikelompokkan secara umum ke dalam bentuk hak asasi anak yang meliputi sub sistem berikut ini:<sup>43</sup>

- a. Hak anak sebelum dan sesudah dilahirkan;
- b. Hak dalam kesucian keturunannya;
- c. Hak anak dalam menerima pemberian nama baik;
- d. Hak anak dalam menerima susuan;
- e. Hak anak dalam mendapatkan asuhan, perawatan dan pemeliharaan;

---

<sup>42</sup> <http://www.rumahsehatpadu.or.id/2013/10/16/untuk-umat-islam-menyusui-perintahallah-swt/>. dikutip pada tanggal 11 April 2020 pukul 17.10 WIB

<sup>43</sup> Maulana Hasan Wadong, *Pengantar Advokasi dan Hukum Perlindungan Anak*, ( Jakarta: PT. Grasindo, 2000), h. 32.

- f. Hak anak dalam memiliki harta benda atau hak warisan, demi kelangsungan
- g. hidup anak yang bersangkutan;
- h. Hak anak dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

## **11. Kehamilan**

Masa kehamilan adalah masa yang sangat peka dan menentukan dalam hidup seorang bayi. Wanita hamil biasa berkisar antara delapan, Sembilan, sampai sepuluh bulan. Dalam hal ini di Mesir sebelum keluar UU No 25 Tahun 1929, penentuan masalah batas maksimal kehamilan ini berdasarkan atas pendapat Abu Hanifah dan para sahabatnya, yaitu 2 tahun.

Namun setelah berlakunya UU tersebut batas maksimal masa kehamilan diubah menjadi satu tahun. Demikian halnya yang terjadi di Syiria, Tunisia, dan Maroko. Bahkan di Syiria ditentukan secara jelas bahwa batas minimal masa kehamilan adalah 180 hari dan batas maksimalnya adalah satu tahun Syamsiyyah. Jadi kesimpulannya bahwa batas minimal masa kehamilan telah disepakati enam bulan sama dengan 180 hari dan batas maksimalnya satu tahun, meskipun melalui perdebatan yang panjang, tetapi sebagaimana direkomendasikan oleh para dokter ahli yang beragama Islam bahwa batas maksimalnya selama satu tahun Syamsiyyah sama dengan 365 hari, tetapi pada umumnya berkisar antara delapan, Sembilan sampai sepuluh bulan.<sup>44</sup>

Kebiasaan makan ibunya dan juga kegiatan fisik serta keadaan mentalnya sangat penting baik bagi dirinya maupun bagi janin dalam

---

<sup>44</sup> Nurul Irfan, *Nasab Dan Status Anak Dalam Hukum Islam*, ed-2, Cet-3, (Jakarta: Grafika Offset, 2018)h. 31

rahimnya. Apakah bayi itu sehat atau sakit, kuat atau lemah, berkelakuan baik atau buruk, menuntut kepandaian dan kebijaksanaan ibunya. Salah seorang ahli menulis, “Orang tua bayi mampu menempatkan bayinya ditempat menyehatkan atau berpenyakit. Tentu saja tempat yang terahir ini bukan tempat yang cocok bagi kehidupan jiwa manusia. Inilah sebabnya, maka kita yakin bahwa orang tualah yang memikul tanggung jawab paling berat bila dibandingkan dengan seluruh alam ini.”<sup>45</sup> Oleh karena itu masalah kehamilan tidak boleh dianggap atau diperlakukan sebagai masalah yang biasa saja.

## 12. Air Susu Ibu (ASI)

Periode pertumbuhan anak pada masa bayi sangat pesat dan menjadi satu masa yang paling menentukan dari keseluruhan hidupnya. Ditahun pertama ini ia akan meningkatkan berat tubuhnya hingga tiga kali lipat. Itu sebabnya ia membutuhkan nutrisi yang tepat untuk menunjangnya. Nutrisi terbaik bagi si kecil hanyalah Air Susu Ibu (ASI).

Pemberian ASI sesuai WHO (*World Health Organization*) yang menyatakan bahwa ASI Eksklusif diberikan selama enam bulan pertama hidup bayi adalah yang terbaik. Hal ini disepakati oleh *American Academy of Pediatrics* (Akademi Dokter Anak di Amerika), Ikatan Dokter Anak Indonesia, dan Departemen Kesehatan Republik Indonesia.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup>Slamet Abidin dan Aminuddin, *Fiqih Munakahat 2*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999) h. 165

<sup>46</sup>I Gusti Ayu Nyoman Pratiwi, *Anak Sehat: 100 Solusi dr. Tiwi Panduan Lengkap Kesehatan Bayi 0-24 Bulan*, (Jakarta: Esensi devisi Penertbit Erlangga, 2011), h. 14

WHO (*World Health Organization*) dan UNICEF (*United Nations Emergency Children's Fund*) merekomendasikan langkah-langkah berikut untuk memulai dan mencapai ASI Eksklusif, antara lain :

- a. Menyusui dalam satu jam setelah kelahiran
- b. Menyusui secara eksklusif (hanya ASI, tidak ditambah makanan atau minuman lain)
- c. Menyusui kapanpun bayi meminta (sesering yang bayi inginkan, siang dan malam)
- d. Mengendalikan emosi dan pikiran agar tenang.

Dari ayat-ayat diatas dapat dipahami keharusan seorang ibu menyusui anaknya. Kaum perempuan, baik yang masih berfungsi sebagai istri maupun yang dalam keadaan tertalak diwajibkan untuk menyusui anaknya selama dua tahun penuh dan tidak lebih dari itu, tetapi diperbolehkan kurang dari masa itu apabila kedua orang tua memandang adanya kemaslahatan mereka berdua.

ASI harus diberikan segera setelah lahir, biasanya 30 menit setelah lahir. Sampai bayi berusia 4-6 bulan bayi hanya di beri ASI saja tanpa tambahan bahan makanan dan minuman lain.<sup>47</sup>

Alasan utama diwajibkan seorang ibu menyusui anaknya adalah karena air susu ibu merupakan minuman dan makanan terbaik secara alamiah maupun medis. Ketika bayi masih dalam kandungan ia ditumbuhkan dengan darah ibunya, setelah ia lahir, darah tersebut berubah menjadi susu yang merupakan makanan utama dan terbaik bagi bayi. Karena ia telah lahir dan

---

<sup>47</sup>Dina Agoes Sulistijani, Maria Popy Herlianty, *Menjaga Kesehatan Bayi & Balita*, (Jakarta: Puspa Swara, 2003), h. 22

terpisah dari kandungan ibunya, hanya ASI yang paling cocok dan paling sesuai dengan perkembangannya. Tidak ada yang perlu dikhawatirkan oleh seorang ibu bahwa anaknya akan terserang penyakit ataupun cedera karena ASI.

Keistimewaan yang terpenting dari menyusui secara alami adalah, bahwa dengan menyusui secara langsung, seorang bayi akan dibekali rasa cinta yang lebih mendalam terhadap ibunya yang dapat membantunya dalam pertumbuhan jiwa secara seimbang. Disamping itu juga lebih dapat memuaskan kebutuhannya akan kasih sayang seorang ibu. Dengan begitu menyusui secara alami akan mempersiapkan bayi yang baru lahir dengan perkembangan jasmani dan rohani yang seimbang.<sup>48</sup>

ASI sangat dianjurkan untuk menjadi makanan pokok bagi si bayi karena beberapa hal, antara lain:<sup>49</sup>

- a. Kondisi bayi yang masih sangat lemah termasuk fisiknya, menyebabkan tidak semua makanan baik untuk bayi. Karena untuk menjamin kesehatan dan pertumbuhannya diperlukan beberapa syarat makanan yang layak untuk bayi, antara lain:
  - 1) Memenuhi kecukupan energi dan semua zat gizi sesuai umur;
  - 2) Sesuai dengan pola menu seimbang;
  - 3) Bentuk dan porsi disesuaikan dengan daya terima, toleransi, dan keadaan *faal* bayi;
  - 4) Kebersihannya terjaga.
- b. Dari syarat-syarat tersebut, hanya ASI-lah yang cocok untuk digunakan oleh bayi terutama dalam usia satu sampai enam bulan pertama. ASI merupakan susu yang murni dan steril sehingga sangat mendukung kesehatan bayi, sehingga tidak mungkin bayi akan mendapat infeksi usus bila hanya mengkonsumsi ASI saja. Dari berbagai penelitian ditemukan bahwa bayi menerima berbagai kekebalan tubuh terhadap berbagai infeksi dari cairan kolostrum dan melalui ASI. Dalam ASI sendiri mengandung semua zat yang diperlukan oleh bayi, antara lain protein, lemak, laktosa (gula susu), vitamin, zat besi, air, garam, kalsium dan fosfat. Adapun komposisi ASI dapat diuraikan sebagai berikut:

---

<sup>48</sup>Aiman Al-Husaini, *Tahun Pertama Menjadi Ibu*, terjemahan Nunun Zainun (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2005), h. 22

<sup>49</sup>*Ibid*, h. 23

- 1) *Colostrom*, Dihasilkan hari ke 1-3 setelah bayi lahir, manfaatnya:
    - a) Sebagai pembersih selaput ususbayi yang baru lahir
    - b) Mengandung kadar protein yang tinggi
    - c) Mengandung zat antibody.
  - 2) ASI masa transisi, dihasilkan hari ke 4-10
  - 3) ASI motur, dihasilkan hari ke 10 sampai seterusnya.
- c. Keuntungan ASI adalah sebagai berikut:
- 1) Mengandung semua zat gizi dalam susunan dan jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan gizi bayi selama 4-6 bulan pertama.
  - 2) Tidak memberatkan fungsi saluran pencernaan dan ginjal bagi bayi.
  - 3) Mengandung berbagai zat antibody, sehingga mencegah terjadinya infeksi.
  - 4) Mengandung B-Laktoglobulin yang tidak menyebabkan alergi.
  - 5) Selalu segar dan terbebas dari kuman.
  - 6) Dapat berfungsi menjarangkan kelahiran
  - 7) Membina hubungan yang hangat dan penuh kasih sayang antara ibu dan bayi.
- d. Bayi yang lahir mempunyai fisik yang lemah karena dalam masa penyesuaian setelah dalam kandungan, sehingga bayi mempunyai organ-organ yang belum sempurna sebagaimana mestinya. Organ pencernaan bayi hanya bisa mencerna dan menyerap setelah dalam bentuk zat seperti laktosa. Dari sini wajarlah jika perintah untuk menyempurnakan susuan hingga usia dua tahun.
- e. Kondisi Psikis bayi
- Pada usia bayi, kepuasan yang ia peroleh adalah pada oral (ulut). Dengan menyusu maka bayi akan merasa puas menyusu pada ibunya. Setelah bayi merasa puas secara fisik maka kadang bayi tertidur maka terpuaskanlah batin maupun jiwanya. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan pada masa bayi akan sangat berpengaruh pada jiwa dan mental pada saat ia menjelang dewasa. Orang tua yang baik bukan hanya melahirkan anak-anak tetapi juga mengasuhnya, merawat, mendidik, serta membesarkan mereka sehingga terbentuk manusia yang selalu ingat siapa yang telah menciptakannya.

Dengan memberikan ASI berarti ibu telah mengasuh, mendidik dan membesarkannya. Juga telah mulai membina kasih sayang sejak dini untuk menimbulkan rasa nyaman, tentram, kepuasan bagi ibu, anak dan tidak terkecuali ayahnya.

### Perbandingan kandungan ASI dan Susu Sapi

No	Jenis Kandungan	ASI	Susu Sapi
1	Pencernaan Bakteri	Tidak ada	Mungkin ada
2	Zat Anti Infeksi	Antibody <i>Leokosit</i> <i>Laktoferin</i> Faktor <i>Bifidus</i>	Tidak giat
3	Protein Total  <i>Kasein</i>  <i>Lakalbulin</i>	1%  0,5%  0,5%	4% (terlalu banyak) 3% (terlalu banyak) 0,5%
4	<i>Asam animosistin</i>	Cukup untuk pertumbuhan otak	Tidak cukup
5	Lemak Total Kejenuhan Asam Lemak  <i>Asam lenoleat (esensial)</i> <i>Kolesterol</i>	4% (rata-rata) Asam lemak tak jenuh cukup Cukup Cukup	4% Terlalu banyak  Tidak cukup Tidak cukup
6	<i>Limpase</i> (untuk mencerna lemak)  <i>Laktosa</i> (gula)	Ada  7% cukup	Ada  3-4% (tidak cukup)
7	Garam (meq/l) <i>Natrium</i> <i>Klorida</i> <i>Kalium</i>	6,5% (tepat) 12 (tepat) 14 (cukup)	25 (terlalu banyak) 29 (terlalu banyak) 35 (terlalu banyak)
8	<i>Mineral</i> (meq/l) <i>Kalsium</i> <i>Fosfat</i>	350 (tepat) 150 (tepat)	1440 (terlalu banyak) 900 (terlalu banyak)
9	<i>Zat besi</i>	Jumlahnya sedikit diserap baik/cukup	Jumlahnya sedikit diserap tidak baik/tidak cukup
10	Vitamin	Cukup	Mungkin tidak cukup
11	Air	Cukup (tidak perlu tambahan)	Mungkin tidak cukup diperlukan lebih banyak <sup>50</sup>

<sup>50</sup> Ahsin W. Alhafidz, *Fikih Kesehatan*, Cet 1, (Jakarta: Amzah, 20017) h. 266

## **B. Tinjauan Pustaka**

Setelah peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian, ada beberapa yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Penelitian yang pertama yang peneliti temukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Natasya Nurul Ilma dengan judul “Pemenuhan Hak Atas ASI Eksklusif Bagi Bayi Pada Aparatur Sipil Negara Wanita Di Kota Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggung jawab Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi pada aparatur sipil negara wanita di Kota Yogyakarta, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif pada bayi bagi aparatur sipil negara wanita di Kota Yogyakarta. Metode Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan cara wawancara dan Kajian Pustaka melalui studi kepustakaan dan studi dokumen atau arsip. Setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif meliputi kegiatan pengklasifikasian data, editing, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi, dan pengambilan kesimpulan yang berasal dari hasil di lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi pada aparatur sipil negara wanita di Kota Yogyakarta belum terlaksana dengan maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan hak atas ASI Eksklusif terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Beberapa faktor pendukung yang dijumpai dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif antaralain:

1. Telah adanya regulasi yang mengatur mengenai pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi di Kota Yogyakarta.
2. Kesadaran ibu bekerja akan pentingnya pemberian ASI Eksklusif selama 6 bulan.
3. Kebijakan yang dibuat sendiri oleh atasan dalam rangka pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi.

Serta terdapat pula faktor-faktor penghambat dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif sebagai berikut:

1. Adanya kesenjangan norma antara Undang-Undang Kesehatan dengan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Negeri.
2. Dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2014 belum diatur secara tegas kewajiban di setiap instansi pemerintahan untuk memberikan kesempatan bagi aparatur sipil negara wanita yang sedang dalam masa menyusui anaknya.
3. Belum terlaksananya aturan-aturan hukum yang berlaku sehingga norma-norma hukum yang telah ada tidak terrealisasikan dan tidak mencerminkan pemenuhan hak.
4. Belum tersedianya ruang laktasi di semua instansi pemerintahan kota Yogyakarta, dan bila di suatu instansi telah tersedia ruang laktasi tidak semua ruangan tersebut dapat dipergunakan secara maksimal.

Penelitian berikutnya yaitu penelitian dari Firdaus dan Effendi Hasan. Penelitian ini berbentuk jurnal ilmiah dengan judul “Proses Perumusan Peraturan Gubernur (Pergub) No 49 Tahun 2016 Tentang Kebijakan Cuti Hamil

Di Provinsi Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perumusan Peraturan Gubernur (Pergub) No 49 Tahun 2016 tentang Kebijakan Cuti Hamil di Provinsi Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui sumber data primer dan data sekunder, data primer melalui penelitian lapangan yaitu dengan melakukan wawancara kepada informan. Sedangkan data sekunder melalui penelitian kepustakaan yaitu dengan dokumen-dokumen, buku-buku dan bacaan-bacaan terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Gubernur (Pergub) No 49 Tahun 2016 tentang Kebijakan Cuti Hamil di Provinsi Aceh muncul karena bertujuan untuk kecerdasan generasi bangsa dan bentuk dari pengakuan terhadap nilai-nilai kemanusiaan karena kaum wanita harus mendapatkan perlakuan istimewa, selama masa pemberian ASI eksklusif kepada bayi dan dirumuskan sesuai teori dengan sistematis berdasarkan tahap-tahap terbentuknya kebijakan publik sebagaimana mestinya.<sup>51</sup>

Penelitian berikutnya yang berhasil penulis temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Akbar, Mahdi Syahbandir, Mujibussalim dengan judul “ Kewenangan gubernur dalam mengatur cuti melahirkan kaitannya dengan pemberian asi eksklusif di aceh”, Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan menganalisis kewenangan Gubernur Aceh dalam mengatur pemberian ASI eksklusif dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah tentang Cuti bagi PNS. Kemudian, untuk menjelaskan dan menganalisis akibat hukum terhadap

---

<sup>51</sup>Firdaus, Effendi Hasan, *Proses Perumusan Peraturan Gubernur (Pergub) No 49 Tahun 2016 Tentang Kebijakan Cuti Hamil Di Provinsi Aceh*, Jurnal Ilmiah, Volume 3, Nomor 3, 2018.

penerapan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 49 Tahun 2016 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah tentang Cuti bagi PNS. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Pengolahan data dilakukan dengan cara sistematis terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data penelitian hukum normatif dengan cara data yang diperoleh di analisis secara deskriptif kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Bahan hukum yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi data informasi.<sup>52</sup>

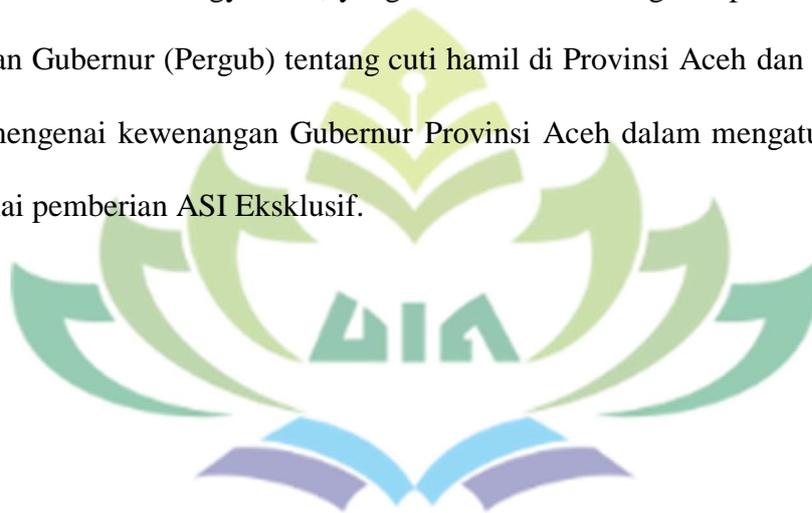
Hasil penelitian ini yaitu bahwa Gubernur Aceh tidak berwenang dalam mengatur cuti setelah melahirkan selama 6 (enam) bulan seperti yang tercantum dalam Pasal 28 ayat (3), Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2016 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Karena itu merupakan kewenangan pusat dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. kemudian dapat disimpulkan bahwa dengan tidak berwenangnya Gubernur Aceh dalam mengeluarkan aturan tentang cuti selama 6 (bulan) yang tercantum dalam Pasal 28 ayat (3) Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2016 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

---

<sup>52</sup>Taufiq Akbar, Mahdi Syahbandir, Mujibussalim, *Kewenangan Gubernur Dalam Mengatur Cuti Melahirkan Kaitannya Dengan Pemberian Asi Eksklusif Di Aceh*, Jurnal Ilmiah, Volume 2 (2), 2018

tersebut maka isi pasal tersebut dapat Dibatalkan. Akan tetapi, selama isi Pergub tersebut belum di batalkan oleh lembaga yang berwenang maka Pergub tersebut masih dapat dilaksanakan seperti yang telah diajukan oleh salah satu PNS wanita di Aceh.

Ketiga penelitian diatas ada kemiripan dengan penelitian peneliti yaitu tentang cuti melahirkan dan pemberian Air Susu Ibu secara Eksklusif untuk bayi, tetapi ada perbedaan mengenai fokus penelitian masing-masing. Penelitian pertama fokus mengenai pemenuhan hak ASI Eksklusif untuk bayi di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta, yang ke dua fokus mengenai proses perumusan Peraturan Gubernur (Pergub) tentang cuti hamil di Provinsi Aceh dan yang ketiga fokus mengenai kewenangan Gubernur Provinsi Aceh dalam mengatur cuti PNS mengenai pemberian ASI Eksklusif.



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an :

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* Sukoharjo: Madina Qur'an, 2016.

### Buku :

Abdul Majid Khon, *Ikhtisar Tarikh Tasyri*, Jakarta:Amzah,2005.

Ahmad Sanusi, Sohari, *Ushul Fiqh*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Abidin Slamet dan Aminuddin, *Fiqh Munakahat 2*, Bandung: Pustaka Setia, 1999.

Aiman Al-Husaini, *Tahun Pertama Menjadi Ibu*, terjemahan Nunun Zainun Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2005.

Agoes Sulistijani Dina, Maria Popy Herlianty, *Menjaga Kesehatan Bayi & Balita*, Jakarta: Puspa Swara, 2003

Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2008.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Jakarta : Rineka Cipta, 1998.

Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005

Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* Jakarta: Sinar Grafika, 2002

Dahlan,. Rahman Abd. *Ushul Fiqh*, Jakarta : AMZAH, 2014.

Darwin Muhadjir dan Tukiran, 2001, *Menggugat Budaya Patriarkhi*, Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 2001.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi ke-4 Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metode Penelitian Pendekatan Praktir Dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010

Hartanti Sri, et.al, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Edisi 1.Cet. 3. Jakarta: Sinar Grafika, 2014

- Hartanti Sri, SudrajatTedi, *HUKUM KEPEGAWAIAN DI INDONESIA*, Edisikedua, Jakarta, SINAR GRAFIKA, 2017.
- I Gusti Ayu Nyoman Pratiwi, *Anak Sehat: 100 Solusidr. Tiwi Panduan Lengkap Kesehatan Bayi 0-24 Bulan*, Jakarta: Esensi devisi Penertbit Erlangga, 2011
- Ija Suntana, *PEMIKIRAN KETATANEGARAAN ISLAM*, Bandung : Pustaka Setia, 2010
- Kansil C.S.T, S.T. Kansil Christine, *Sistem Pemerintahan Indonesia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Kansil C.S.T., *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha, 1979.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cet. IV, Bandung : Maju Mundur, 1990.
- M. Situmorang Victor, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Cet. 2, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994.
- Muhammad Iqbal, *FIQH SIYASAH Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014
- Niken Savitri, *HAM Perempuan, Titik Teori Hukum Feminister hadap KUHP*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- NurullIrfan, *Nasab Dan Status Anak Dalam Hukum Islam*, ed.2, Cet.3, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2018
- Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh*, Bandung: CV.PUSTAKA SETIA, 2007.
- Soegiono , *Metode Penelitian kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Susiadi, *Metodologi Penelitian*, Bandar Lampung: Seksi Penerbit Fakultas Syariah IAIN RadenIntang Lampung, 2014
- Toha Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Cet.1, Jakarta : Prenada Media, 2005.
- Qahar Mas'ud Khasan Abdul, *KamusI lmiah Populer*, Jakarta: Bulan Bintang, 2005
- W. AlhafidzAhsin, *Fikih Kesehatan*, Cet.1, Jakarta: Amzah, 2017

## **Jurnal**

Hasan Effendi, Firdaus, *Proses Perumusan Peraturan Gubernur (Pergub) No 49 Tahun 2016 Tentang Kebijakan Cuti Hamil Di Provinsi Aceh*, Jurnal Ilmiah, Vol III, No 3, 2018, h. 1. (online)

Taufiq Akbar, Mahdi Syahbandir, Mujibussalim, *Kewenangan Gubernur Dalam Mengatur Cuti Melahirkan Kaitannya Dengan Pemberian Asi Eksklusif Di Aceh*, Jurnal Ilmiah, Volume 2 (2), 2018. (online)

## **Peraturan Perundang-undangan**

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pada Pasal 325 ayat (3)

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil, Bagian ke III huruf D.

Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Pasal 1 ayat (2).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu, pada BAB II Pasal 3 ayat (1) dan (2)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, BAB III Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Dasar Manusia Bagian Kesembilan Hak Wanita Pasal 49.

## **Wawancara**

Ade Nur Istiani, Wawancara dengan informan, Gedung LP2M UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 09 Desember 2019.

Berlian Rahmawati, Wawancara dengan penulis, Gedung ICT UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 12 Februari 2020

Dona Dinda Pratiwi, Wawancara dengan penulis, Ruang Dosen Jurusan Matematika UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 11 Desember 2019

Erike Angraeni, Wawancara dengan penulis, Ruang Ketua Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 14 Februari 2020.

Rodho Intan Putri Hasibuan, Wawancara dengan penulis, Gedung ICT UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 27 Januari 2020

SiskaYuli Anita, Wawancara dengan penulis, Gedung FEBI Ruang Kelas, 11 Februari 2020.

Umi Rojiati, Wawancara dengan penulis, Perpustakaan FDIK UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 10 Desember 2019

### **Sumber On-line**

HR. Bukhari 4789 tentang pemimpin” (On-line), tersedia di: sumber: <https://risalahmuslim.id/setiap-kalian-adalah-pemimpin/> (8 Agustus 2020)

On-line tersedia di <http://www.qiroatipusat.or.id/2015/06/asi-dalam-al-quran-ungkapan-cinta-allah.html>, dikutip pada tanggal (14Maret 2020)

On-line tersedia di <https://www.radenintan.ac.id/sejarah-singkat/>, dikutip tanggal (06-02-2020)

On-line tersedia di <https://dalamislam.com/hukum-islam/wanita/masa-nifas-menurut-agama-islam>, 23 juni 2020)

On-line tersedia di <https://dalamislam.com/hukum-islam/wanita/masa-nifas-menurut-agama-islam>, (23 juni 2020)

On-line tersedia di <http://www.rumahsehatpadu.or.id/2013/10/16/untuk-umat-islam-menyusui-perintahallah-swt/>, (11 April 2020)

