

# Perlindungan Hukum Hak Maternitas Pekerja Perempuan di Kota Makassar: Tinjauan Hukum Islam dan Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan

## *Protection of Maternity Rights of Women Workers in Makassar City: A Review of Islamic Law and the Implementation of the Labor Law*

Nurfainna Nasir<sup>1\*</sup>, Zulhasari Mustafa<sup>2</sup>, Afifah Irianto<sup>3</sup>

<sup>12</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Islam Makassar, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>nurfainna15@gamil.com, <sup>2</sup>zulhasari.mustafa@uin-alauddin.ac.id, <sup>3</sup>afifahirianto62@gmail.com

\*Corresponding Author

[Received: January 4, 2025] [Accepted: January 30, 2025] [Published: January 31, 2025]

### How to Cite:

Nasir, Nurfainna, Zulhasari Mustafa, and Afifah Irianto. 2025. "Protection of Maternity Rights of Women Workers in Makassar City: A Review of Islamic Law and the Implementation of the Labor Law". *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab* 6 (1), 193-206. <https://doi.org/10.24252/shautuna.v6i1.48348>.

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji kesesuaian penerapan hak maternitas bagi pekerja perempuan di Kota Makassar serta menelaahnya dari perspektif hukum Islam. Kajian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perlindungan terhadap hak reproduksi dan kesehatan kerja perempuan dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan fenomenologis, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terhadap sejumlah perusahaan di Kota Makassar. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi hak maternitas di beberapa perusahaan, seperti PT Indomarco, PT Sumber Alfaria Trijaya, PT Pertamina, dan PT Ruang Raya Indonesia, telah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 81 ayat (2) dan Pasal 82 ayat (1) yang mengatur cuti menstruasi, cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti keguguran. Dalam perspektif hukum Islam, hak maternitas dipandang sebagai hak fundamental yang tidak hanya bersifat medis tetapi juga spiritual, dengan masa nifas selama tiga bulan sebagai periode pemulihan yang perlu dihormati. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif gender, khususnya dalam penyediaan fasilitas privat seperti ruang laktasi yang layak dan penyederhanaan prosedur administratif dalam pengajuan cuti menstruasi, guna menjamin akses yang adil dan efisien bagi pekerja perempuan. Temuan ini penting sebagai kontribusi dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan. **Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Hak Maternitas; Pekerja Perempuan; Undang-Undang Ketenagakerjaan.**

### Abstract

*This study examines the appropriateness of the implementation of maternity rights for women workers in Makassar City and examines it from the perspective of Islamic law. This study is motivated by the importance of protecting women's reproductive rights and occupational health in an increasingly dynamic work environment. The research method used is field research with a phenomenological approach, where data is obtained through in-depth*

*interviews, direct observation, and documentation of a number of companies in Makassar City. Data analysis is carried out through three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of the study show that the implementation of maternity rights in several companies, such as PT Indomarco, PT Sumber Alfaria Trijaya, PT Pertamina, and PT Ruang Raya Indonesia, has been in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, especially Article 81 paragraph (2) and Article 82 paragraph (1) which regulate menstrual leave, maternity leave, maternity leave, and miscarriage leave. From the perspective of Islamic law, maternity rights are seen as fundamental rights that are not only medical but also spiritual, with a postpartum period of three months as a recovery period that needs to be respected. This study recommends the need for more gender-responsive employment policies, especially in the provision of private facilities such as proper lactation rooms and simplification of administrative procedures in applying for menstrual leave, to ensure fair and efficient access for female workers. These findings are important as a contribution to the formulation of inclusive and equitable employment policies.*

**Keywords:** Legal Protection; Maternity Rights; Female Workers; Employment Law.

## Pendahuluan

Perempuan juga diberi kebebasan bekerja dan mengembangkan inisiatifnya. Penciptaan perempuan begitu unik dan berbeda dari penciptaan laki-laki, baik segi fisik maupun karakter.<sup>1</sup> Nurwafiah, salah satu pekerja perempuan di PT Ruang Raya Indonesia, memberikan keterangan bahwa perusahaan tempatnya bekerja telah menerapkan hak cuti maternitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ia menyebutkan bahwa pekerja perempuan diberikan hak cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan, yang dibagi menjadi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Selain itu, perusahaan juga memberikan hak cuti menstruasi selama dua hari, yaitu pada hari pertama dan kedua masa haid. Namun, untuk memperoleh hak cuti menstruasi tersebut, pekerja diharuskan melalui prosedur administrasi tertentu.

Di sisi lain, masih terdapat perusahaan yang tidak memberikan hak cuti menstruasi kepada pekerja perempuan, dengan alasan bahwa menstruasi tidak dianggap sebagai alasan cukup untuk mendapatkan izin cuti. Selain itu, sebagian perusahaan juga membatasi jam kerja perempuan dengan tidak mempekerjakan mereka pada malam hari, berdasarkan ketentuan bahwa batas maksimal jam kerja bagi perempuan adalah delapan jam per hari. Ketentuan ini sejalan dengan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja, termasuk pekerja perempuan, memiliki hak-hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan dan keadilan dalam

---

<sup>1</sup> Nur Ilma Asmawi and Muammar Bakry, "Kebebasan Perempuan Dalam Memilih Calon Suami; Studi Perbandingan Antara Mazhab Syafi'i Dan Hanafi," *Mazahibuna: Jurnal Perbandingan Mazhab* 2, no. 1 (2020): 212–29, <https://doi.org/10.24252/mh.v2i2.17817>.

hubungan kerja.<sup>2</sup> Hak Maternitas adalah hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja perempuan. hak maternitas pada tenaga kerja perempuan termasuk kepada bagian hak asasi manusia.<sup>3</sup> Hak maternitas merupakan hal mendasar dalam hal perlindungan. Peraturan ini harus mematuhi ketentuan Hukum dan peraturan di Indonesia. Islam memandang bahwa wanita adalah karunia Allah selain menjamin hak-hak wanita, Islam pun menjaga kaum wanita dari segi hal yang dapat menodai kehormatannya.<sup>4</sup> Maka dari itu Islam sangat menjaga hak-hak wanita, apakah itu hak untuk memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan dan berkarier.

Hak maternitas merupakan bagian fundamental dari hak asasi manusia yang mencakup perlindungan terhadap perempuan dalam berbagai aspek, seperti hak atas cuti haid, hak bebas dari diskriminasi, hak untuk tidak disakiti atau dianiaya, hak menentukan jumlah dan jarak kelahiran anak, hak cuti hamil dan melahirkan, serta hak untuk bebas dari kekerasan seksual.<sup>5</sup> Pemenuhan hak-hak ini, khususnya dalam dunia kerja, memerlukan dukungan dari landasan hukum yang kuat guna memastikan jaminan perlindungan secara menyeluruh. Dalam hal ini, perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak tersebut sebagai bentuk tanggung jawab hukum dan sosial, sekaligus sebagai wujud penghormatan terhadap martabat dan peran strategis perempuan dalam sektor ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Hak maternitas dalam perspektif hukum Islam merupakan bagian dari hak-hak dasar yang wajib diberikan kepada perempuan sebagai bentuk perlindungan terhadap kondisi biologis dan psikisnya, khususnya dalam masa kehamilan, persalinan, dan masa nifas.<sup>7</sup> Dalam perspektif hukum nasional, hak maternitas diposisikan sebagai bagian dari hak asasi manusia yang melekat pada setiap individu. Hak ini memberikan kekuasaan hukum kepada

---

<sup>2</sup> A.A Gede Agung Dharma Kusuma Arik Andriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari Di Hotel Nikki Denpasar," *Jurnal Ilmiah Kertha Semaya* 01, no. 09 (2013): 1–5, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6671>.

<sup>3</sup> Nurjannah Septyanun, "The Principles of Anti-Discrimination and Protection of Maternal Rights of Female Laborers Viewed From," *IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 1, no. 1 (2013): 32–43, <https://doi.org/10.12345/ius.v1i1.224>.

<sup>4</sup> Raodahtul Jannah, "Hakikat Pendidikan Dan Karir Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam," *An-Nisa' : Jurnal Gender Dan Anak* 12, no. 2 (2020): 695–702, <https://doi.org/10.30863/an.v12i2.668>.

<sup>5</sup> Herlina and Aris Arif Mundayat, "Kesadaran Kritis Buruh Perempuan Sebagai Anggota Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Pemenuhan Hak Maternitas (Studi Kasus Buruh Perempuan Anggota FSBPI Di Jakarta)," *Journal of Development and Social Change* 5, no. 1 (2022): 90–108, <https://doi.org/10.20961/jodasc.v5i1.57394>.

<sup>6</sup> Pardomuan Gultom and Romainur Romainur, "Analisis Yuridis Terhadap Kewajiban Pemenuhan Hak Asasi Manusia Dalam Praktik Bisnis Perkebunan Kelapa Sawit," *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022): 305–32, <https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.305-332>.

<sup>7</sup> Erfaniah Zuhriah and Imam Sukadi, "Strategi Penanggulangan Perkawinan Anak Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 22/PUU-XV/2017 Perspektif Teori Masalahah," *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar'iah* 14, no. 1 (2022): 160–78, <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v14i1.16076>.

pekerja perempuan untuk memperoleh perlakuan yang layak, termasuk dalam hal cuti hamil, melahirkan, dan menyusui.<sup>8</sup> Namun, dalam praktiknya, pemahaman terhadap hak sering kali bersifat individualistik, sehingga kurang memperhatikan keseimbangan antara hak pribadi dan kepentingan pihak lain. Hal ini bertujuan dengan mengikutsertakan perempuan dalam perumusan kebijakan publik maka akan terbangun keadilan dan kesetaraan yang progresif. Perempuan adalah individu dalam masyarakat Umat Islam mempunyai hak untuk bersenang-senang dengan jiwa dan raga. Para pria dan perempuan mempunyai hak yang sama.<sup>9</sup> Dari situlah hadis itu muncul darah terlarang, harga diri, kekayaan dan kejayaan bersama lafaz secara umum.

Setiap perusahaan seharusnya secara konsisten memberikan dan menjamin hak-hak pekerja perempuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun.<sup>10</sup> Hal ini penting untuk mendukung perlindungan terhadap generasi penerus serta menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit memuat ketentuan yang mengatur hak-hak khusus bagi pekerja perempuan. Beberapa hak tersebut antara lain: hak cuti menstruasi sebagaimana diatur dalam Pasal 81 ayat (1), hak cuti melahirkan dalam Pasal 82 ayat (1), hak cuti karena keguguran pada Pasal 82 ayat (2), hak untuk menyusui yang tercantum dalam Pasal 83, serta hak atas pemberian upah penuh selama menjalankan cuti yang ditegaskan dalam Pasal 84. Ketentuan-ketentuan ini menjadi dasar yuridis yang kuat bagi perempuan pekerja untuk memperoleh perlindungan yang adil dan komprehensif di lingkungan kerja.

Namun, berdasarkan temuan lapangan, peneliti mendapati bahwa masih terdapat sejumlah perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi hak-hak maternitas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan diketahui tidak memberikan salah satu dari hak cuti yang seharusnya menjadi hak dasar pekerja perempuan, seperti cuti menstruasi atau cuti keguguran. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa tidak semua perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan biologis pekerja perempuan, seperti ruang khusus untuk menyusui atau pemerah

---

<sup>8</sup> Jamaludin Iza Muskilin, Selviani Sambali, and Debby Telly Antow, "Tinjauan Umum Pidana Mati Bagi Sistem Penegakan Hukum Pidana Di Indonesia Melalui Perspektif Hak Asasi Manusia," *Lex Privatum* 10, no. 5 (2022): 1–15, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/42822>.

<sup>9</sup> M. Hanif Ihsani, "Diskriminasi Dalam Kehidupan Beragama Di Indonesia," *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2021): 33–43, <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i2.567>.

<sup>10</sup> Yulia Rahmawati, Suryaningsi Suryaningsi, and Novita Majid, "Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Di Pertambangan Batubara Samarinda," *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 3, no. 1 (2024): 51–62, <https://doi.org/10.55681/seikat.v3i1.1183>.

ASI. Padahal, penyediaan fasilitas tersebut sangat penting dalam menjaga kesehatan ibu dan anak, serta mendukung produktivitas kerja perempuan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan pemenuhan hak-hak tersebut sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi, sekaligus sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan berkeadilan gender.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa isu perlindungan hukum terhadap hak-hak maternitas pekerja perempuan merupakan bagian integral dari upaya pemenuhan hak asasi dan keadilan gender di sektor ketenagakerjaan. Suci Flambonitas menekankan pentingnya konsistensi implementasi ketentuan hukum oleh pemberi kerja guna menjamin pemenuhan hak-hak maternitas, terutama selama masa cuti melahirkan. Melisa Kurniawan Ardiyanto dan Stanislaus Atalim memperluas cakupan perlindungan tersebut dengan menyoroti fase-fase lain dalam reproduksi perempuan, seperti masa subur dan masa istirahat, yang juga memerlukan dukungan regulatif demi keberlangsungan kesejahteraan perempuan pekerja. Perspektif keadilan gender semakin dikuatkan oleh Nurjannah S., yang mengaitkan perlindungan hak-hak maternitas dengan prinsip anti-diskriminasi, serta menegaskan pentingnya penyesuaian regulasi ketenagakerjaan dengan kerangka hukum nasional yang berpihak pada perempuan. Adapun Sulthon Miladiyanto dan Ariyanti menegaskan bahwa hak reproduksi merupakan hak konstitusional yang secara eksplisit dijamin oleh peraturan perundang-undangan, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan afirmasi perlindungan. Meskipun studi-studi tersebut memberikan fondasi kuat dalam memahami pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, belum banyak penelitian yang mengkaji isu ini melalui pendekatan komparatif antara hukum positif dan perspektif hukum Islam. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis hak-hak maternitas dalam dua perspektif hukum secara integratif, guna memperkaya diskursus keadilan reproduktif bagi perempuan dalam konteks hukum nasional dan nilai-nilai syariah.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam permasalahan yang berkaitan dengan implementasi hak cuti maternitas bagi pekerja perempuan di lingkungan perusahaan. Fokus kajian ini diarahkan pada sejauh mana perusahaan telah memenuhi ketentuan normatif sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan kontribusi dalam memperkuat kesadaran dan tanggung jawab manajemen perusahaan terhadap perlindungan hak-hak reproduktif perempuan di

tempat kerja. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengedepankan prinsip keadilan dan kesetaraan gender dalam praktik ketenagakerjaan, mengingat bahwa pekerja perempuan memiliki kondisi biologis yang memerlukan perlindungan hukum khusus. Dalam konteks ini, hak maternitas bukan hanya merupakan aspek yuridis, tetapi juga menyangkut dimensi kemanusiaan dan moralitas sosial.<sup>11</sup> Dalam perspektif hukum Islam, kedudukan perempuan sangat dijunjung tinggi, dan hak-haknya harus dijamin secara adil tanpa diskriminasi. Islam memandang bahwa pemenuhan hak maternitas merupakan bagian dari tanggung jawab sosial yang mencerminkan perlindungan terhadap martabat dan kemuliaan perempuan sebagai ibu, istri, dan anggota masyarakat yang produktif.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yang dilaksanakan dengan menggunakan metode wawancara sebagai teknik utama untuk mengklarifikasi dan menghimpun data empiris dari responden yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang dikaji. Responden dalam penelitian ini terdiri atas tenaga kerja perempuan, pihak manajemen perusahaan, serta tokoh-tokoh agama atau pakar hukum Islam yang memiliki kapasitas dalam memberikan pandangan normatif terhadap isu-isu ketenagakerjaan. Proses pengumpulan data ini dilengkapi dengan observasi langsung terhadap lingkungan kerja serta dokumentasi terhadap berbagai peraturan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali pemahaman secara mendalam terhadap fenomena sosial dalam konteks budaya, struktural, dan keagamaan yang melingkupinya.<sup>12</sup> Pendekatan ini tidak hanya melihat gejala di permukaan, tetapi juga berupaya mengungkap makna di balik tindakan, kebijakan, serta persepsi para pelaku dan pemangku kepentingan dalam isu hak maternitas pekerja perempuan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer mencakup sumber-sumber normatif Islam seperti al-Qur'an dan hadis, yang dijadikan sebagai pijakan utama dalam menganalisis permasalahan berdasarkan perspektif hukum Islam. Selain itu, jurnal-jurnal ilmiah yang membahas isu ketenagakerjaan perempuan, serta

---

<sup>11</sup> Innocentius Gerardo Mayolla and Reinardus Bhadar Agastya Rynanta, "Memaknai Dimensi Sakramental Perkawinan Katolik Dalam Kanon 1055 §1-2 Dari Perspektif Teologi Tubuh Paus Yohanes Paulus II," *Media: Jurnal Filsafat Dan Teologi* 5, no. 1 (2024): 113–32, <https://doi.org/10.53396/media.v5i1.218>.

<sup>12</sup> Theguh and Bisri Bisri, "Moderasi Beragama Perspektif Etika (Analisis Pemikiran Franz Magnis-Suseno)," *JURNAL ILMIAH FALSAFAH: Jurnal Kajian Filsafat, Teologi Dan Humaniora* 9, no. 2 (2023): 98–114, <https://doi.org/10.37567/jif.v9i2.2295>.

kitab-kitab ulama klasik dan kontemporer yang memuat penafsiran terhadap konsep hak-hak perempuan dalam Islam juga digunakan sebagai rujukan utama. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber hukum nasional, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta berbagai dokumen resmi, buku referensi, artikel ilmiah, dan sumber digital yang relevan. Analisis terhadap seluruh data dilakukan secara induktif, dimulai dari pengamatan fakta-fakta di lapangan hingga menarik kesimpulan teoretis dan normatif yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kombinasi antara pendekatan empiris dan normatif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi komprehensif terhadap wacana perlindungan hak maternitas pekerja perempuan dalam perspektif Islam dan hukum positif di Indonesia.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Kesesuaian Penerapan Hak Maternitas bagi Pekerja Perempuan di Kota Makassar

Pemerintah, pemilik usaha, organisasi, lembaga dan instansi serta masyarakat dalam hal ini tenaga kerja harus dilibatkan untuk memastikan pekerja perempuan di Kota Makassar mendapatkan hak-hak yang menjadi haknya. Semua terlibat untuk memastikan pekerja perempuan Kota Makassar mendapatkan hak-hak yang menjadi haknya.<sup>13</sup> Selain itu, hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Undang-Undang tentang Penerapan Hak Tahun 2003 tentang hak-hak pekerja perempuan. Oleh karena itu, sejumlah hak bagi pekerja perempuan harus ditegakkan, pekerja perempuan lainnya harus ditegakkan, antara lain:

#### a. Hak Cuti Menstruasi/Haid

Perempuan adalah makhluk yang luar biasa, ada beberapa yang tidak dimiliki oleh laki-laki tapi dimiliki oleh perempuan, seperti Menstruasi, Hamil, dan melahirkan.<sup>14</sup> Menstruasi pada hari pertama dan hari kedua yang di alami oleh perempuan rasa sakit yang luar biasa, maka dari itu dalam dunia kerja perempuan pada saat menstruasi di hari pertama dan hari kedua membutuhkan cuti dari perusahaan.<sup>15</sup> Pertama, hak cuti haid dan hari kedua diatur dalam suatu pasal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hak atas cuti haid

---

<sup>13</sup> Andi Airiza et al., "Konsep Poligami Menurut Pandangan Perempuan PNS Di Kota Makassar Terhadap Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 1990 Pasal 4 Ayat ( 2 ) Perspektif Maqasid Al-Syari' Ah," *Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 5, no. 45 (2024): 175–202, <https://doi.org/10.55623/au.v5i2.361>.

<sup>14</sup> Abdul Hafid, Ismail Marzuki, and Nurlian, "Citra Perempuan Dalam Novel Tentang Kamu Karya Tere Liye," *Frasa: Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya* 2, no. 2 (2021): 45–49.

<sup>15</sup> Kadek Januarsa Adi Sudharma, Ida Ayu Ketut Artam, and Baby Rachella, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Pharmacognosy Magazine* 75, no. 17 (2021): 399–405.

diatur dalam suatu pasal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hal ini. Nurwafia, ilmuwan peneliti, mengatakan kepada karyawan perempuan PT Ruang Raya Indonesia,

“Hari pertama dan kedua haid merupakan hak untuk mengambil cuti haid yang diterapkan perusahaan selama dua hari.” dari PT Ruang Raya Indonesia, “Hari pertama dan kedua haid adalah hak mengambil cuti haid yang dilaksanakan perusahaan selama dua hari.”Meski kantor sudah menerapkan hak haid, namun kantor untuk mendapatkannya bisa kesulitan."staf itu harus melalui prosedur administratif yang menantang."<sup>16</sup>

Di Indonesia peraturan tentang hukum Ketenagakerjaan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah menstruasi mengacu pada siklus reproduksi bulanan yang dialami wanita. Menstruasi mengacu pada siklus reproduksi bulanan yang dialami wanita. Menstruasi yang merupakan salah satu syarat bagi wanita normal diartikan sebagai keluarnya darah bulanan di dalam rahim.

#### b. Hak Cuti Hamil

Apabila seorang pekerja diberhentikan dalam keadaan hamil, maka hal itu tidak sah dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 153 ayat (2) pemutusan hubungan kerja pada saat pekerja itu hamil, hal itu tidak sah dan pemberi kerja wajib mempekerjakan pekerja yang kembali sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 153 ayat (2)

Apabila hubungan kerja seorang pekerja terganggu karena hamil, maka ketentuan hukum terkait menyatakan bahwa keadaan tersebut di luar jangkauan hukum, dan pemilik usaha wajib tetap bekerja sesuai dengan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. ketentuan hukum terkait menyatakan bahwa keadaan ini di luar jangkauan hukum, dan pemilik usaha wajib tetap bekerja sesuai dengan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal hamil, undang-undang menyatakan bahwa hal ini merupakan pelanggaran hukum, dan pengusaha wajib tetap bekerja terhadap pekerja yang mengalami kesulitan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat 153. (2). hamil, undang-undang menyatakan bahwa hal ini merupakan pelanggaran hukum, dan pemberi kerja wajib melanjutkan pekerjaan dengan pekerja yang mengalami kesulitan dalam mematuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat 153. (2). Hazimah Nuratika Jamal, beliau memberikan keterangan

---

<sup>16</sup> Nurwafiah (25 Tahun), Pekerja Perempuan, *wawancara*, PT Ruang Raya Indonesia Hertasning Kota Makassar, 25 Maret 2024.

“Selama bekerja disini, perusahaan memberikan cuti kepada pegawai perempuan yang sedang dalam masa hamil selama 3 bulan, baik sebelum atau sesudah melahirkan.”<sup>17</sup>

Cuti melahirkan adalah suatu jenis cuti yang dibayar yang memungkinkan mereka mempersiapkan diri untuk melahirkan dan mengasuh anak sampai dengan usia tertentu.<sup>18</sup> Hak atas cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan,” sesuai Pasal 82 ayat [1] UU Ketenagakerjaan. Pasal 82 ayat [2] UU Ketenagakerjaan mengatur hal tersebut. Tunjangan cuti serupa juga diberikan kepada karyawan perempuan yang mengalami. Pasal ini termasuk yang dibahas dalam Undang-Undang Cipta Kerja, akan tetapi sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.<sup>19</sup>

### c. Hak Cuti Menyusui

Soal ibu menyusui diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 83. Seorang pekerja perempuan yang melahirkan wajib mengasuh anaknya.<sup>20</sup> undang-undang mengatur hal tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 83, pekerja perempuan yang masih menyusui bayinya diberikan kesempatan atau setidaknya waktu untuk memeras ASI selama bekerja. Misalnya, setiap usaha harus memberikan ruang bagi ekspresi laktasi. Rezky Ananda Hamrun, beliau memberikan keterangan,

“Kantor ini tidak disediakan ruang menyusui oleh perusahaan, tetapi karyawan diberikan hak untuk menyusui anaknya ketika jam kerja dengan ASI yang telah di sufro atau pumping dari rumahnya sendiri”.<sup>21</sup>

Melihat dari tanggapan salah satu kariawan di PT Indomarco Prismatama, menurut penulis, perusahaan telah berusaha memberikan hak meysusui bagi para pekerja perempuan yang sedang dalam masa menyusui. Akan tetapi, yang harus diperhatikan adalah PT Indomarco Prismatama ini tidak memenuhi peraturan yang ada dalam undang-undang. Dan

---

<sup>17</sup> Hazimah Nuratika Jamal (19 tahun), Pekerja Perempuan, wawancara, PT Sumber Alfariah Trijaya Hertasning Kota Makassar, 25 Maret 2024.

<sup>18</sup> Tasmin Tangngareng, “Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw.,” *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam* 23, no. 1 (2021): 121–47, <https://doi.org/10.24252/jumdpi.v23i1.19260>.

<sup>19</sup> Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT Bentoel Malang),” *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 27, no. 12 (2021): 1762–80, <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/view/11520>.

<sup>20</sup> Dina Juniar Anggraini et al., “Pembentukan Pola Attachment Parenting Dan Penggunaan Gadget Pada Ibu Pekerja Dengan Anak Generasi Alpha,” *BroadComm* 5, no. 2 (2023): 15–24, <https://doi.org/10.53856/bcomm.v5i2.329>.

<sup>21</sup> Rezky Ananda Hamrun (21 Tahun), Tenaga kerja perempuan di PT Sumber Alfariah Trijaya, wawancara, Hertasning kota makassar, 26 Maret 2024.

mempunyai hak untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan kepada perusahaan ataupun pengusaha.<sup>22</sup>

d. Hak Perlindungan Jam Kerja

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Bekerja pada jam malam pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB dilarang bagi pekerja perempuan yang berumur dibawah delapan belas tahun dan bagi pekerja yang sedang hamil yang menurut pendapat dokter menimbulkan resiko terhadap kesehatannya. dan kesehatan bayi yang dikandungnya atau diri mereka sendiri. “Jika pemberi kerja tidak melarang pekerja yang hamil untuk bekerja pada malam hari, maka pemberi kerja harus menyediakan makanan dan minuman yang sehat, menjamin keselamatan dan kesopanan pekerja selama bekerja, dan mengatur agar pekerja perempuan menjadi pekerja. dijemput dan diturunkan di antara jam kerja. 23.00 dan 05.00. Dian Wijaya, beliau memberikan keterangan,

“Perusahaan tidak mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00 malam sampai pukul 07.00 pagi, bekerja malam pada jam tersebut diberikan hanya untuk pekerja laki-laki saja. Selain itu pihak perusahaan memberikan batas jam kerja bagi pekerja perempuan maksimal delapan jam”.<sup>23</sup>

Pekerja berhak atas perlindungan perempuan, yang dimaksudkan untuk menjamin hak-haknya yang berkaitan dengan pekerjaan, menjamin hak-haknya atas standar-standar yang sesuai dengan ketenagakerjaan seperti jam kerja, tunjangan, waktu istirahat, dan waktu liburan. seperti jam kerja, tunjangan, waktu istirahat, dan waktu liburan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah disepakati.<sup>24</sup> Pengusaha juga dianjurkan untuk menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga para pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.

## **2. Analisis Hukum Islam Terhadap Hak Maternitas Bagi Pekerja Perempuan Di Kota Makassar**

---

<sup>22</sup> H P Rejeki, “Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT ISS),” in *Proceeding Universitas Pamulang*, 2017, 50–52.

<sup>23</sup> Dian Wijaya (22 Tahun), Pekerja Perempuan di PT Sumber Alfariah Trijaya, *wawancara*, Hertasing Kota Makassar, 26 Maret 2024.

<sup>24</sup> Sari Ratna Dewi, “Persepsi Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Bagi Dosen Dan Staf Univ. Muhammadiyah Palopo,” *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 2 (2022): 36–55, <https://doi.org/10.24256/alw.v7i2.3011>.

Islam memandang bahwa wanita adalah karunia Allah selain menjamin hak-hak wanita, Islam pun menjaga kaum wanita dari segala hal yang dapat menodai kehormatannya, menjatuhkan wibawa dan merendahkan martabatnya. Di dalam ajaran Islam, wanita adalah makhluk yang dimuliakan. Maka dari itu Islam sangat menjaga hak-hak wanita, apakah itu hak untuk memperoleh pendidikan maupun hak untuk memperoleh pekerjaan dan sberkarier. Dalam Islam bekerja merupakan kewajiban yang mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat.<sup>25</sup> Allah juga memerintahkan hambanya untuk bekerja dalam firmannya dalam Qs. At-Tubah/9: 105. Kaum perempuan, khususnya pekerja perempuan, perlu mendapatkan perlindungan kesehatan reproduksi.<sup>26</sup> Karena, ketika perempuan mengalami haid, rahim melakukan kontraksi sehingga perut terasa sakit. Bahkan, ada beberapa perempuan yang mengalami gangguan haid cukup serius, dimana ketika tidak diatasi dengan baik dapat memicu berbagai komplikasi seperti anemia defisiensi besi, kanker endometrium, dan komplikasi lainnya. Islam melindungi hak maternitas perempuan secara universal, salah satu buktinya adalah perempuan yang sedang menstruasimendapati *rukhsah* (keringanan) dalam hal ibadah, bahkan mereka dilarang untuk melaksanakan shalat dan puasa. pada hal ini, yang seharusnya berwenang mengatur tentang hak yang seharusnya diterima para tenagakerja adalah pemerintah.

Perspektif hukum Islam terhadap pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan HR. Ibnu Majah, bahwa pada masa Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam wanita yang nifas duduk berdiam diri selama empat puluh hari. Nifas adalah masa yang dilewati setelah melahirkan yang ditandai dengan darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari-hari sesudah melahirkan. Fase nifas ini juga dikatakan sebagai pemulihan.<sup>27</sup> Artinya selama empat puluh hari perempuan diberikan waktu beristirahat pasca melahirkan. Berdasarkan ketentuan masa cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 jika dikaitkan dengan jangka waktu yang diberikan 1,5 Bulan sebelum dan sesudah melahirkan dan secara keseluruhan siberikan selama 3 bulan bukan sudah melebihi waktu nifas artinya

---

<sup>25</sup> Sifa Mulya Nurani, "Relasi Hak Dan Kewajiban Suami Istri Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Analitis Relevansi Hak Dan Kewajiban Suami Istri Berdasarkan Tafsir Ahkam Dan Hadits Ahkam)," *Al-Syakhsyiyah: Journal of Law & Family Studies* 3, no. 1 (2021): 98–116, <https://doi.org/10.21154/syakhsyiyah.v3i1.2719>.

<sup>26</sup> Mulyani Djakaria, "Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 1–14, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.

<sup>27</sup> Sophia Immanuela Victoria Sophia Immanuela Victoria and Juli Selvi Yanti Juli Selvi Yanti, "Asuhan Kebidanan Pada Ibu Nifas Dengan Pelaksanaan Senam Nifas," *Jurnal Kebidanan Terkini (Current Midwifery Journal)* 1, no. 1 (2021): 45–55, <https://doi.org/10.25311/jkt/vol1.iss1.313>.

sudah sesuai dan pada pelaksanaan cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan itu diperoleh jika sesuai dengan ketentuan dan syarat yang diatur baik dalam Undang-Undang maupun Hukum Islam.

## Kesimpulan

Hak maternitas bagi tenaga kerja perempuan telah memperoleh legitimasi normatif dalam sistem hukum nasional, terutama melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam pasal-pasal mengenai cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, hingga larangan pemutusan hubungan kerja karena kehamilan, mencerminkan adanya komitmen negara dalam menjamin perlindungan terhadap fungsi biologis dan sosial perempuan di dunia kerja. Perlindungan ini diperkuat oleh konstitusi melalui jaminan kesetaraan hak warga negara, termasuk hak perempuan untuk memperoleh kondisi kerja yang manusiawi. Dari perspektif hukum Islam, hak maternitas juga diakui sebagai bagian dari penghormatan terhadap kodrat perempuan, dengan penekanan pada pentingnya perlindungan fisik dan psikis pasca persalinan. Masa nifas yang diakui selama empat puluh hari dalam hadis Nabi menunjukkan bahwa Islam secara normatif mendukung pemberian waktu istirahat dan pemulihan bagi ibu pasca melahirkan, yang dapat dimaknai sebagai bentuk empati syariat terhadap kesehatan reproduktif perempuan.

Perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam menunjukkan titik temu normatif pada aspek perlindungan dan penghormatan terhadap kebutuhan biologis perempuan. Walaupun terdapat perbedaan dalam durasi cuti, prinsip dasarnya tetap sama: memastikan kesejahteraan perempuan dalam masa reproduksi aktif. Dengan demikian, sinergi antara kerangka hukum positif dan nilai-nilai keislaman tidak hanya mungkin, tetapi juga perlu dioptimalkan untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif gender.

## Daftar Pustaka

- Airiza, Andi, Rezki Syafa, Aisyah Kara, and Indo Santalia. "Konsep Poligami Menurut Pandangan Perempuan PNS Di Kota Makassar Terhadap Peraturan Pemerintah No . 45 Tahun 1990 Pasal 4 Ayat ( 2 ) Perspektif Maqasid Al-Syari ' Ah." *Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 5, no. 45 (2024): 175–202. <https://doi.org/10.55623/au.v5i2.361>.
- Anggraini, Dina Juniar, Fitri Dwi Lestari, Karina Jayanti, and Endah Purwitasari. "Pembentukan Pola Attachment Parenting Dan Penggunaan Gadget Pada Ibu Pekerja Dengan Anak Generasi Alpha." *BroadComm* 5, no. 2 (2023): 15–24.

<https://doi.org/10.53856/bcomm.v5i2.329>.

Arik Andriani, A.A Gede Agung Dharma Kusuma. "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari Di Hotel Nikki Denpasar." *Jurnal Ilmiah Kertha Semaya* 01, no. 09 (2013): 1–5.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6671>.

Asmawi, Nur Ilma, and Muammar Bakry. "Kebebasan Perempuan Dalam Memilih Calon Suami; Studi Perbandingan Antara Mazhab Syafi'i Dan Hanafi." *Mazahibuna: Jurnal Perbandingan Mazhab* 2, no. 1 (2020): 212–29.  
<https://doi.org/10.24252/mh.v2i2.17817>.

Dewi, Sari Ratna. "Persepsi Hukum Islam Terhadap Hak Cuti Melahirkan Bagi Dosen Dan Staf Univ. Muhammadiyah Palopo." *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 2 (2022): 36–55. <https://doi.org/10.24256/alw.v7i2.3011>.

Djakaria, Mulyani. "Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 1–14. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.

Firnanda, Syahril Izha Ferri Buldan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT Bentoel Malang)." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 27, no. 12 (2021): 1762–80.  
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/view/11520>.

Gultom, Pardomuan, and Romainur Romainur. "Analisis Yuridis Terhadap Kewajiban Pemenuhan Hak Asasi Manusia Dalam Praktik Bisnis Perkebunan Kelapa Sawit." *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022): 305–32. <https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.305-332>.

Hafid, Abdul, Ismail Marzuki, and Nurlian. "Citra Perempuan Dalam Novel Tentang Kamu Karya Tere Liye." *Frasa: Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra, Dan Pengajarannya* 2, no. 2 (2021): 45–49.

Herlina, and Aris Arif Mundayat. "Kesadaran Kritis Buruh Perempuan Sebagai Anggota Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Pemenuhan Hak Maternitas (Studi Kasus Buruh Perempuan Anggota FSBPI Di Jakarta)." *Journal of Development and Social Change* 5, no. 1 (2022): 90–108. <https://doi.org/10.20961/jodasc.v5i1.57394>.

Ihsani, M. Hanif. "Diskriminasi Dalam Kehidupan Beragama Di Indonesia." *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2021): 33–43.  
<https://doi.org/10.56393/nomos.v1i2.567>.

Jannah, Raodahtul. "Hakikat Pendidikan Dan Karir Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam." *An-Nisa': Jurnal Gender Dan Anak* 12, no. 2 (2020): 695–702.  
<https://doi.org/10.30863/an.v12i2.668>.

Kadek Januarsa Adi Sudharma, Ida Ayu Ketut Artam, and Baby Rachella. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Pharmacognosy Magazine* 75, no. 17 (2021): 399–405.  
<https://doi.org/10.25078/vd.v16i1.2068>.

Mayolla, Innocentius Gerardo, and Reinardus Bhadar Agastya Rynanta. "Memaknai Dimensi Sakramental Perkawinan Katolik Dalam Kanon 1055 §1-2 Dari Perspektif Teologi

- Tubuh Paus Yohanes Paulus II.” *Media: Jurnal Filsafat Dan Teologi* 5, no. 1 (2024): 113–32. <https://doi.org/10.53396/media.v5i1.218>.
- Muskilin, Jamaludin Iza, Selviani Sambali, and Debby Telly Antow. “Tinjauan Umum Pidana Mati Bagi Sistem Penegakan Hukum Pidana Di Indonesia Melalui Perspektif Hak Asasi Manusia.” *Lex Privatum* 10, no. 5 (2022): 1–15. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/42822>.
- Nurani, Sifa Mulya. “Relasi Hak Dan Kewajiban Suami Istri Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Analitis Relevansi Hak Dan Kewajiban Suami Istri Berdasarkan Tafsir Ahkam Dan Hadits Ahkam).” *Al-Syakhsyiyah: Journal of Law & Family Studies* 3, no. 1 (2021): 98–116. <https://doi.org/10.21154/syakhsyiyah.v3i1.2719>.
- Rahmawati, Yulia, Suryaningsi Suryaningsi, and Novita Majid. “Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Di Pertambangan Batubara Samarinda.” *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 3, no. 1 (2024): 51–62. <https://doi.org/10.55681/seikat.v3i1.1183>.
- Rejeki, H P. “Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus PT ISS).” In *Proceeding Universitas Pamulang*, 50–52, 2017.
- Septyanun, Nurjannah. “The Principles of Anti-Discrimination and Protection of Maternal Rights of Female Laborers Viewed From.” *IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 1, no. 1 (2013): 32–43. <https://doi.org/10.12345/ius.v1i1.224>.
- Sophia Immanuela Victoria, Sophia Immanuela Victoria, and Juli Selvi Yanti Juli Selvi Yanti. “Asuhan Kebidanan Pada Ibu Nifas Dengan Pelaksanaan Senam Nifas.” *Jurnal Kebidanan Terkini (Current Midwifery Journal)* 1, no. 1 (2021): 45–55. <https://doi.org/10.25311/jkt/vol1.iss1.313>.
- Tangngareng, Tasmin. “Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw.” *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam* 23, no. 1 (2021): 121–47. <https://doi.org/10.24252/jumdpi.v23i1.19260>.
- Theguh, and Bisri Bisri. “Moderasi Beragama Perspektif Etika (Analisis Pemikiran Franz Magnis-Suseno).” *JURNAL ILMIAH FALSAFAH: Jurnal Kajian Filsafat, Teologi Dan Humaniora* 9, no. 2 (2023): 98–114. <https://doi.org/10.37567/jif.v9i2.2295>.
- Zuhriah, Erfaniah, and Imam Sukadi. “Strategi Penanggulangan Perkawinan Anak Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 22/PUU-XV/2017 Perspektif Teori Masalah.” *De Jure: Jurnal Hukum Dan Syar’iah* 14, no. 1 (2022): 160–78. <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v14i1.16076>.