

Analisis Wacana Pengaturan Cuti Haid, Hamil, Keguguran, dan Melahirkan dalam Hukum Positif Indonesia

*Tristam Pascal Moeliono, * Oktavianti Indriyani***

Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahyangan

**tristam@unpar.ac.id*

***8052101003@student.unpar.ac.id*

Abstract

Women in the modern industrialized world are expected to satisfy quite a number of different public or country's demands. Traditionally, as also underscored by the existing marriage law in Indonesia, they are expected to become housewives, supporting, and taking care of their husband and children. On the other hand, the modern industrial world demands them to be able handle multi task and become productive workers, to play their part as productive state's human resources. In the face of these demands, we can discern the compromise made in the making of policies and rules in the field of labour law. This tension, as shown in conflicts and compromises made in the establishment of policies, rules, and regulations, especially in the field of labour law, granting special treatment for women labour force colours the development of special treatment policies given to women, in terms of maternity, miscarriage and menstruation leave. Those specific work leaves are made and developed based on how women's specific nature is understood by legislators (mostly dominated by man) or based on how the masculine-economic world view perceive specific women health issues. In this article the authors grapples with legal issues stemming from the treatment of this dual function of women workers in the domestic and workspace. The existing positive law will be put under scrutiny using a discourse analysis, i.e. legal materials as discourse will be analysed using feminist critical legal theory. The authors argue the state or society's demand to produce healthy offspring's may well hamper the fulfilments

of women's right to work and building a professional career. Important also is how cost and benefit analysis influenced how those rights are being discussed.

Keywords: woman workers; labor rights; maternity leave.

Abstrak

Perempuan dalam dunia industri modern diharapkan dapat dan wajib memenuhi banyak harapan masyarakat dan negara. Perempuan secara tradisional dan juga secara tegas dalam hukum perkawinan Indonesia diharapkan menjadi ibu rumah tangga dan mendukung dan merawat anak-anak. Sebaliknya, dunia industri modern menuntut mereka berperan ganda dan menjadi tenaga kerja yang produktif. Berhadapan dengan dua tuntutan berbeda, kompromi dalam kebijakan dan hukum ketenagakerjaan mewarnai pengembangan kebijakan serta penetapan sejumlah perlakuan khusus bagi perempuan terkait cuti haid, keguguran, dan melahirkan. Ketiga hal itu diatur dan dikembangkan berdasarkan pemahaman pembuat undang-undang (didominasi pria) atau diwacanakan sebagai persoalan khusus kesehatan perempuan dari sudut pandang ekonomi maskulin. Tulisan ini menelaah persoalan perempuan sebagai ibu rumah tangga (ranah domestik) dan pekerja (ranah publik) dari kacamata hukum positif di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah *discourse analysis*, di mana bahan-bahan hukum diwacanakan dengan menggunakan perspektif *feminist critical legal theory*. Dengan itu hendak ditunjukkan bagaimana perbincangan dan perdebatan perihal hak-hak khusus perempuan tidak dapat dipahami terlepas dari praktik-kebiasaan dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Dari analisis yang dilakukan tampak kuatnya pengaruh *cost benefit analysis* serta kecemasan perihal keberlanjutan generasi penerus berkualitas dalam perbincangan hak cuti perempuan pekerja dan dukungan suami terhadap istri-pekerja.

Kata kunci: pekerja perempuan; hak pekerja; cuti melahirkan.

A. Pendahuluan

Artikel ini menjelaskan sekaligus mempertanyakan secara kritis gagasan untuk mengatur kembali hak cuti perempuan terkait haid, keguguran dan melahirkan (*maternity leave*) sebagaimana

diwacanakan dalam peraturan perundang-undangan. Secara khusus analisis akan dilakukan terhadap bagaimana persoalan cuti perempuan terkait menstruasi, melahirkan atau keguguran dan hak suami-ayah dari anak dibahasakan dalam naskah rancangan maupun peraturan perundang-undangan yang sudah dinyatakan berlaku dan mengikat. Berbeda dan melampaui pendekatan yuridis normatif-dogmatis, di sini akan digunakan analisis wacana (*discourse analysis*), di mana persoalan yang ada dibahasakan dalam konteks sosial-politik tertentu.¹ Pendekatan ini kiranya sejalan dengan pendekatan yang digunakan dalam *critical legal theory*, termasuk ke dalamnya *feminist legal theory*.²

Argumen studi ini adalah bahwa perbincangan dan perdebatan tentang hak cuti perempuan maupun cuti ayah sebagaimana diwacanakan seolah tidak dapat dilepaskan dari konteks kepedulian mulia akan kualitas generasi penerus, ide tentang apa yang dibutuhkan generasi muda, serta persoalan lebih konkret menghitung untung rugi, dari kaca perusahan, pemberian cuti bagi perempuan (untuk kepentingan haid, keguguran dan melahirkan) dan ayah-suami dari seorang bayi yang baru dilahirkan. Dengan kata lain, pandangan yang justru besar pengaruhnya dan mendominasi adalah kalkulasi ekonomi dari dunia maskulin, dan bias ini tercermin dalam bagaimana hak-hak cuti yang berkaitan dengan urusan reproduksi dan kesehatan perempuan diatur dan ditelaah.

Semua itu dikatakan beranjak dari amatan umum bahwa dunia kerja [formal-informal] di Indonesia tidak lagi didominasi pekerja pria. Perempuan, meskipun tidak otomatis dipandang dan diperlakukan sederajat dengan pekerja pria (terutama dalam konteks kesempatan

1 Methods Hub Newcastle University, "Discourse Analysis," <https://research.ncl.ac.uk/methodshub/methods/discourseanalysis/>, diakses 6/8/2024; Amy Luo, "Critical Discourse Analysis: Definition, Guide & Examples," <https://www.scribbr.com/methodology/discourse-analysis/>, 22/6/2023.

2 Ian Ward, *Introduction to Critical Legal Theory* (London: Routledge-Cavendish, edisi dua, 2004). Kata Ward, "Kiranya jelas bahwa pendekatan-analisis kritis (dengan titik tolak feminisme atau lainnya) terhadap hukum akan melampaui cara pandang yuridis normatif-dogmatis-doktriner yang memprioritaskan kajian hanya pada teks".

kerja dan berkarier), dipandang sebagai bagian dari tenaga kerja yang layak dieksploitasi demi kemajuan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Sekaligus itu berarti bahwa dalam dunia industri modern atau ketika berbicara tentang pembangunan dan kemajuan bangsa, perempuan tidak lagi diharapkan sekadar menjadi ibu rumah tangga, namun juga dapat memilih atau terkadang terpaksa (karena situasi-kondisi keluarga atau perubahan sosial) menjadi pencari nafkah sejauh mungkin dari rumah tempat tinggal asal. Untuk yang terakhir terjadi ketika perempuan memilih menjadi pekerja domestik di perkotaan, atau tenaga kerja migran, dan meninggalkan suami dan anak di rumah.

Terlepas dari itu apa yang lebih penting adalah konsekuensi hukum dari perkembangan itu. Negara-masyarakat dan hukum, mengikuti perkembangan itu, setidaknya dari sudut pandang hukum, harus mengakui dan menghormati hak asasi perempuan sebagai pribadi mandiri (subjek hukum penuh) untuk bekerja, menerima upah dan selanjutnya memiliki dan mengelola aset atau *property* atas nama sendiri. Mereka sebagai ibu atau anak perempuan tidak lagi boleh dipandang dan diperlakukan sebagai *the second sex* dalam istilah Simone de Beauvoir,³ atau sebagaimana dijelaskan Arif Budiman, diperlakukan sebagai paradoks: dipandang perlu dilindungi dan dihormati sebagai penerus keturunan, tetapi sekaligus diperlakukan sebagai “harta” benda milik keluarga pria.⁴

Sebagai dampak dari itu semua seyogianya hukum (positif) benda berkaitan dengan jaminan untuk beroleh dan mempertahankan milik (atas benda bergerak-tidak bergerak) tidak lagi boleh memuat diskriminasi dalam artian negatif. Hak perempuan atas penguasaan,

3 Simone de Beauvoir, *The Second Sex*, terj. & ed. H. M. Parshley (London: Jonathan Cape, 1956), 295. De Beauvoir juga menyatakan bahwa woman is the incidental, the inessential, as opposed to the essential. He [Man] is the Subject; he is the Absolute—she is the Other’ (299). Tentang perkembangan feminisme di Indonesia, lihat Siti Dana Retnani, “Feminisme dalam Perkembangan Aliran Pemikiran dan Hukum di Indonesia,” *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA* 1, 1 (2017): 95–109.

4 Arief Budiman, *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 1985).

pemilikan dan penguasaan kebendaan harus ditempatkan setara dengan pria. Begitu juga kewenangan perempuan untuk mengadakan perikatan (non komersial atau komersial) harus diakui, dihormati, dan dilindungi negara setara dengan yang diberikan kepada pria. Ini kiranya sejalan pula dengan cita-cita yang termuat dalam Pasal 27 UUD 1945: setiap orang (warganegara) berkedudukan sama (sederajat) di hadapan hukum dan pemerintahan. Bekenaan dengan kedudukan perempuan di hadapan hukum, harus diperhatikan The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted in 1979 by the UN General Assembly.⁵ Konvensi ini mendeskripsikan diskriminasi terhadap perempuan sebagai: ‘...any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.’

Tetapi juga harus dicermati masih ada dan berlakunya hukum (perundang-undangan maupun praktik) yang menempatkan perempuan dalam konteks pembagian dan pemisahan kodrat antara perempuan dan pria. Secara nyata, Burgerlijk Wetboek (BW) dan UU Perkawinan⁶ memandang perempuan bukan sebagai pekerja yang harus berkontribusi pada ekonomi nasional. Namun lebih dari sudut pandang kodrat, apapun yang dimaknai dengan itu. Beranjak dari kesucian lembaga perkawinan, terutama dari sudut pandang agama,

5 Naskah lengkap tersedia di <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>. Indonesia adalah negara pihak dan telah meratifikasi CEDAW pada 24/7/1984 melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

6 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019, memuat ketentuan perubahan batas usia perkawinan menjadi 19 tahun untuk pria dan perempuan. Peraturan Pelaksana yang penting dari undang-undang ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975. Sebelumnya, perbedaan batas usia perkawinan diduga menyebabkan diskriminasi. Untuk informasi lebih lanjut, lihat Jordy Herry Christian dan Kirana Edenela, “Terampasnya Hak-Hak Perempuan Akibat Diskriminasi Batas Usia Perkawinan,” *Lex Scientia Law Review* 3, 1 (2019): 1-14.

disebutkan bahwa suami adalah kepala keluarga—pencari nafkah dan tulang punggung ekonomi keluarga, dan (bisa dibaca: maka dari itu seyogianya) istri (ibu) adalah pengurus rumah tangga dengan tugas mulia mengabdikan pada suami, memberikan keturunan, mengurus dan merawat keluarga. Singkat kata, dalam hukum perkawinan, pria adalah pencari nafkah dan karena itu harus bekerja demi keluarga. Terhadap perempuan tidak ada tuntutan harus mencari nafkah, apalagi berperan sebagai kepala keluarga. Dari sudut pandang ini, perempuan bukan pencari nafkah bagi keluarga dan lebih jauh lagi tidak perlu berpikir tentang pengembangan karir profesional.

Bahkan satu alasan sah dari perceraian adalah bilamana istri tidak bisa memenuhi kodratnya sebagai perempuan: hamil dan melahirkan. Konsekuensi lain dari cara pandang di atas, di mana perempuan ditempatkan sebagai istri (pendamping suami) adalah bahwa ia kemudian hanya dapat mengurus harta bersama dengan pendampingan suami. Norma ini, sebagaimana diindikasikan di atas, tercermin dari pembacaan BW dan Wetboek van Koophandel (WvK) dan aturan-aturan lain sepanjang berkaitan dengan kemampuan perempuan memiliki dan mengelola harta kekayaan sendiri atau bersama (harta kawin). Serupa dengan itu adalah pandangan dalam masyarakat tradisional atau dengan membaca teks sakral bahwa perempuan (sebagai anak dan istri) hanya dapat tampil ke luar (publik) dengan pendampingan pria (suami atau kerabat pria terdekat). Dari sudut pandang ini, perempuan adalah milik dan bagian dari keluarga dan kehormatan keluarga harus dijaga dengan keras dan ketat oleh para pria dari keluarga tersebut

Bagaimana memaduserasikan pandangan tentang perempuan dari dua sudut pandang berbeda di atas? Apa yang nyata adalah hukum ketenagakerjaan, termasuk yang berkembang di Indonesia, niscaya berhadapan dengan persoalan penilaian-penghargaan terhadap kodrat perempuan dan sepanjang juga dipandang sederajat, dengan kodrat pria. Secara kodrati (atau alamiah), hanya perempuan, terlepas dari menikah atau tidak, yang mengalami haid, dapat hamil (sekarang bahkan tanpa kehadiran suami atau dalam ikatan pernikahan, melalui inseminasi *in vitro* atau secara ekstrim

sebagai korban perkosaan), dan melahirkan. Dari hal itu diturunkan kewajiban utama seorang ibu untuk merawat-memelihara dan mendidik anak-anak yang dikandungnya. Pandangan hukum umum dan (hukum) kebiasaan yang ada ditengarai masih membebankan kewajiban ini pada perempuan, terutama ibu kandung.⁷ Peran pria, sepanjang berstatus suami, dan dalam konteks pekerja, kembali lagi, secara kodrati, ditempatkan sebagai kepala keluarga, pencari nafkah, tulang punggung ekonomi keluarga. Penilaian tentang peran pria (yang ditafsirkan sebagai alamiah atau kodrati) ini kembali tercermin dalam pengaturan pemberian-perhitungan upah dan tunjangan (istri-anak) yang berbeda atau dibedakan antara pekerja pria dan perempuan.

Dalam konteks pandangan di atas tentang ketegangan antara perempuan sebagai penerus keturunan dan pekerja (bukan sekadar sambilan atau pencari tambahan uang bagi keluarga) akan ditelaah pengaturan cuti istirahat atau cuti sakit karena hamil atau melahirkan bagi pekerja perempuan dan ikhtiar memberikan pada pria (suami) bentuk cuti serupa, terkait kelahiran anak dalam keluarga, baik yang muncul dalam *ius constitutum* (hukum ketenagakerjaan), sepanjang telah diubah-berganti karena UU Cipta Kerja⁸ maupun *ius constituendum* (RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak-KIA).⁹

7 Perhatikan fenomena *single mom's* yang berperan sebagai orang tua tunggal, sebagaimana dapat dilihat pada laman <https://singlemomsindonesia.org/>, juga Jawapos.com, "Komunitas Single Moms Indonesia Bantu Ibu Tunggal Bangkit dan Berdaya," <https://www.jawapos.com/features/01624496/komunitas-single-moms-indonesia-bantu-ibu-tunggal-bangkit-dan-berdaya?page=2>, 12/5/2023; Resti Pujihastuty, Aning Tri Subeqi, dan Chairunnisa Murniati, "Single Parents in Indonesia: How to Carry Out the Practice of the Eight Family Functions?" *The Family Journal* (2021): 1-10.

8 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

9 Tersedia di <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/BALEG-RJ-20220615-113454-5352.pdf>. Untuk komentar berbeda terhadap RUU ini, lihat Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat, "RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak Penting bagi Keberlangsungan Negara," <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/44867/t/RUU+Kesejahteraan+Ibu+dan+Anak+Penting+Bagi+Keberlangsungan+Negara>, 6/6/2023; Majelis Permusyawaratan Rakyat, "HNW: RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) Harus Perkuat Ketahanan Keluarga," <https://www.mpr.go.id/berita/HNW:-RUU->

Untuk menelaah persoalan ini akan digunakan pendekatan *discourse analysis* dan *critical legal theory*, yang menempatkan dan memandang hukum dalam konteks lebih luas dan sebagai cerminan dari cara pandang patriarki yang menempatkan perempuan sebagai subjek hukum berbeda yang perlu mendapat perlakuan khusus.¹⁰ Penelaahan demikian dilakukan dengan mengulas terlebih dahulu konteks hukum internasional dan hak asasi manusia, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan perempuan dan kesetaraan gender. Konteks yang akan selalu muncul berkaitan dengan pilihan dan prioritas bagi pekerja perempuan, yakni antara mengejar karier atau keluarga—merawat dan membesarkan anak. Beranjak dari itu ditelaah seberapa jauh hukum positif Indonesia mengatur hal ihwal cuti hamil-melahirkan (*maternity leave*) dari sudut pandang pemahaman kodrat dan kesetaraan gender. Selanjutnya akan ditelisik bagaimana perancang UU KIA (*ius consitutendum*) mengembangkan gagasan cuti hamil-melahirkan (termasuk keguguran) dan pemberian hak bagi suami untuk juga membantu istri merawat bayi selama beberapa bulan pertama kelahiran dan bagaimana hal itu kemudian berujung pada UU KIA yang disahkan pada 2024. Pada bagian akhir akan diberikan sejumlah pertanyaan lanjutan sebagai kesimpulan.

Kesejahteraan-Ibu-dan-Anak-(KIA)-Harus-Perkuat-Ketahanan-Keluarga, 5/4/2023. RUU ini pada Juni 2024 telah disahkan menjadi UU.

- 10 Leslie Francis dan Patricia Smith, “Feminist Philosophy of Law,” *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, <https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/feminism-law/>. Disebutkan bahwa, “Feminist philosophy of law identifies the pervasive influence of patriarchy and masculinist norms on legal structures and demonstrates their effects on the material conditions of women and girls and those who may not conform to cisgender norm [...]. Sedangkan tujuan dari pandangan feminist legal theory ini adalah: Promoting freedom and equality for women reflects a profound shift in basic assumptions about the nature of women and their proper place in the world: a shift from inequality to equality of the sexes, along with re-examination of what equality itself requires. It also requires re-examination of the understanding of sex, gender, and gender roles.”

B. Sudut Pandang Hukum Internasional dan Hak Asasi Manusia

Apakah perundang-undangan dan praktik hukum di atas sejalan dengan standar norma yang dikembangkan dalam hukum internasional. Apa yang jelas ialah bahwa CEDAW berangkat dari pertimbangan meniadakan penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan kesetaraan gender mempertimbangkan di bagian konsideran:¹¹

Bearing in mind the great contribution of women to the welfare of the family and to the development of society, so far not fully recognized, the social significance of maternity and the role of both parents in the family and in the upbringing of children, and aware that the role of women in procreation should not be a basis for discrimination but that the upbringing of children requires a sharing of responsibility between men and women and society as a whole,

Aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women,

Terbaca di dalam butir pertimbangan di atas adanya kesadaran masyarakat internasional perlunya perubahan bahkan perombakan cara berpikir tradisional tentang pembagian atau pemisahan peran dan status perempuan dan pria di dalam masyarakat maupun kehidupan keluarga. Apa yang nyata ditegaskan adalah bahwa kodrat perempuan yang terwujud dalam kemampuan (alamiah) untuk mengandung dan melahirkan anak (prokreasi) tidak boleh menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan diskriminatif apapun. Pemikiran serupa kiranya menjadi titik tolak ILO ketika mengembangkan aturan-aturan perihal cuti perempuan. Disebutkan:¹²

11 International Labour Organization, Convention No. 183: Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention, <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::>.

12 International Labour Organization, "Policy Brief: Maternity and Paternity at Work, Law and Practice Across the World," https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf, diakses 6/8/2024. Diakui bahwa: "Despite this progress, the large majority of women workers in the world – around 830 million – do not have adequate maternity protection."

Safe maternity and health care for mother and infant survival is at the core of life itself. It is also central to decent work and productivity for women and gender equality at work. Maternity protection is therefore a fundamental labour right enshrined in key universal human rights treaties. The International Labour Organization (ILO) has made the provision for child welfare and maternity protection a primary concern since its very inception in 1919

Di luar peran alamiah itu, di mata hukum, perempuan dan pria wajib dianggap setara. Ini adalah pengembangan lebih lanjut dari hak konstitusional warga: setiap orang berkedudukan sederajat di hadapan hukum dan pemerintahan (Pasal 27 UUD 1945). Itu pula sebabnya, dapat dimengerti mengapa kemudian, peran (kewajiban) mengasuh dan membesarkan anak tidak lagi dibebankan sepenuhnya pada ibu (kandung). Ketentuan di atas mensyaratkan adanya pembagian beban bersama antara perempuan dan pria maupun masyarakat secara keseluruhan. Perubahan pandangan ini nyata belum tercermin dalam UU Perkawinan Indonesia (1/1974) yang masih memandang sebagai norma ideal pembagian peran suami-istri secara tegas.¹³

Terlepas dari itu sebagaimana ternyata dalam uraian di atas perihal cuti hamil-melahirkan, hukum positif yang ada untuk sebagian sudah memenuhi apa yang dibebankan CEDAW pada negara penandatanganan. Bagaimanapun juga, khususnya berkaitan

Almost 80 per cent of these workers are in Africa and Asia. Discrimination against women in relation to maternity is a pervasive problem throughout the world. Where legislation exists, ensuring it is effectively implemented remains a persistent challenge.”

- 13 United Nations, “Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Concluding Observations on the Eighth Periodic Report of Indonesia,” https://digitallibrary.un.org/record/3953973?v=pdf&ln=zh_EN, 24/11/2021. Diakui bahwa: “The Committee remains deeply concerned about the persistence of deep-rooted patriarchal attitudes and stereotypes concerning women’s roles and responsibilities that discriminate against women and perpetuate their subordination within the family and society (...).” Berkaitan dengan kritik terhadap pembagian peran tradisional dan diskriminasi terhadap perempuan, pandangan patriarkhi yang muncul juga dalam RUU Ketahanan Keluarga, baca Mohsi, “Melacak Domestikasi Perempuan dalam RUU Ketahanan Keluarga Perspektif Hukum Islam,” *An Nur: Jurnal Studi Islam* 15, 2 (2023): 243–56.

dengan pekerjaan, Pasal 11 par. (2) CEDAW menegaskan:

2. In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, States Parties shall take appropriate measures:
 - a) To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;
 - b) To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowances;
 - c) To encourage the provision of the necessary supporting social services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities and participation in public life, in particular through promoting the establishment and development of a network of child-care facilities;
 - d) To provide special protection to women during pregnancy in types of work proved to be harmful to them.

Kewajiban Indonesia sebagai salah satu negara penandatangan CEDAW kiranya sangat jelas, yaitu melakukan segala tindakan yang diperlukan untuk a) melarang, bila perlu dengan pengenaan ancaman sanksi, penghentian hubungan kerja karena pekerja hamil atau mengambil cuti hamil atau diskriminasi karena status telah menikah. Banyak iklan-iklan lowongan kerja di Indonesia ternyata masih nyata melakukan diskriminasi ini: dicari [hanya] pria-wanita belum menikah [itupun hanya dalam rentang usia tertentu]. Atau diam-diam berlaku kebijakan, khususnya untuk pekerja perempuan, selama masa satu tahun bekerja dilarang menikah apalagi hamil. Padahal norma yang hendak diberlakukan adalah larangan bagi pemberi kerja untuk memberhentikan [memecat] pegawai karena yang bersangkutan memutuskan untuk hamil, dengan atau tanpa menikah dengan lawan jenis. Di samping itu di sini juga perlu diperhatikan kewajiban Indonesia sebagai anggota ILO di bawah the ILO Maternity Protection

Convention, 2000 (No. 183) yang menetapkan standar minimum dan ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191).¹⁴ Di dalamnya ditegaskan kewajiban negara penandatanganan untuk (article 4):

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.
2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

Untuk selebihnya kewajiban hukum negara (*to introduce, to encourage, to provide*, sebagaimana dirumuskan perjanjian internasional di atas) pada masyarakat internasional kiranya harus dipenuhi melalui pembuatan peraturan perundang-undangan dan pengembangan kebijakan-kebijakan pengawasan-penegakan dari peraturan-peraturan yang diberlakukan di sektor formal. Jaminan hukum yang wajib diberikan negara adalah diberikannya cuti hamil-melahirkan (atau karena keguguran). Ini membawa kita pada penelaahan hukum positif yang berlaku tentang itu.

14 International Labour Organization, "Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)," https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183; International Labour Organization, "Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)," https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529. Indonesia belum meratifikasi Konvensi tersebut. Periksa pula ulasan Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender," *Jurnal Ius Kajian Hukum dan Keadilan* 1, 1 (2013): 32–43; Sali Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8, 2 (2017): 207–22. Kedua tulisan ini, sekalipun tidak merujuk pada Konvensi ILO 2000, beranjak dari kewajiban Indonesia sebagai negara untuk mengatur dan menjamin hak-hak pekerja perempuan termasuk khususnya cuti melahirkan.

C. Hukum Positif Indonesia: Pengaturan Hak Cuti Pekerja Perempuan

Hukum ketenagakerjaan Indonesia sebenarnya tidak pernah berbicara tentang cuti hamil atau melahirkan sebagai hak pekerja perempuan. Apa yang ada adalah cuti untuk istirahat (karena sakit atau sebab lain). Dalam konteks istirahat karena sakit, pada perempuan pekerja, negara melalui hukum ketenagakerjaan menjamin adanya hak (meminta) istirahat karena haid, hamil-melahirkan dan/atau keguguran. Sebaliknya dapat dibayangkan adanya kewajiban bagi majikan (perusahaan) untuk memenuhi hak cuti atau istirahat karena sakit itu bilamana diminta oleh pekerja perempuan.

Sebagaimana akan ditelaah di bawah pengaturan tentang hak cuti tersebut bernuansa kepedulian yang dilandaskan pada pemikiran kodrat. Dari sudut pandang *feminist (critical legal) theory*,¹⁵ itu mencerminkan subordinasi perempuan pada dunia kerja laki-laki. Pembenaan yang diajukan untuk itu adalah kodrat. Atas nama kodrat pula, maka dibuat pengaturan tentang peran dan batasan (atas nama perlindungan) bagi perempuan di dunia kerja.

Berkenaan dengan menstruasi (sepanjang menyebabkan sakit), ketentuan Pasal 81 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan aturan cuti haid bagi karyawan perempuan sebagai berikut:

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari

15 Although there is much debate about its definition, feminist legal theory can be understood as the manifestation in the legal academy of a range of efforts to understand the nature of women's subordination—especially the ways in which it is rationalized and naturalized—and to propose remedies for this subordinate condition. Drawing upon cross-cutting academic and activist traditions, feminist inquiry approaches law both as an ensemble of potential tactics for reform and, more generally, as a site of struggle for a more general political transformation. Baca lebih lanjut: L. Obiora dan R. Perry, "Feminist Legal Theory," dalam *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, ed. Neil J. Smelser dan Paul B. Baltes (Pergamon, 2001), 5464-9; Maxine Eichner dan Clare Huntington, "Introduction, Special Issue: Feminist Legal Theory," *Studies in Law, Politics and Society* 9 (2016): 1-13.

pertama dan kedua pada waktu haid.

Di sini perempuan cukup memberitahukan keadaannya (merasa sakit; dengan atau tanpa keterangan dokter(?)) dan sebab tidak wajib bekerja selama sakitnya itu terasa. Tidak serta merta jelas apakah pemberitahuan ini boleh dilakukan lisan atau harus tertulis dan apakah hari tidak bekerja akan dipotongkan pada jatah cuti atau dihitung di luar itu, serta terakhir apakah majikan akan memotong upah pekerja perempuan yang melaporkan diri sakit karena haid dan menggunakan haknya untuk tidak bekerja. Kemungkinan besar pengaturan hal itu akan diserahkan pada peraturan perusahaan atau kebijakan perusahaan. Persoalan lain di sini adalah seberapa jauh pengelola perusahaan yang *de facto* didominasi pemikiran ekonomis maskulin akan memiliki kepekaan untuk itu. Lagipula, dalam praktik, dengan tersedianya pereda sakit khusus untuk perempuan yang dijual bebas, dan keadaan haid tidak lagi dianggap halangan besar untuk tetap bekerja, kemungkinan besar, penggunaan cuti haid jarang digunakan atau disalahgunakan oleh pekerja perempuan.¹⁶ Di dunia

16 Narasi.tv, “Undang-Undang Cuti Menstruasi: Ada Aturannya, Buruk Implementasinya,” <https://narasi.tv/read/narasi-daily/undang-undang-cuti-menstruasi>, 23/10/2023; Windi Arista, “Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum Tri Pantang* 6, 2 (2020): 75-83. Di tempat lain disebutkan bahwa: For instance, the policy does not make it easier to manage your period at work because your employer doesn’t have to change a thing. Instead, you are encouraged to stay away from the workplace. The policy also does nothing to improve menstrual health. The 90% of people who menstruate and do not regularly experience severe symptoms do not need to take a whole day off work during their periods. Meanwhile, the minority who do regularly experience severe symptoms almost always have an underlying health issue, such as endometriosis, heavy menstrual bleeding, polycystic ovary syndrome, fibroids, auto-immune disorders, depression or premenstrual dysphoric disorder. Encouraging people to cope with severe symptoms alone at home every month, is not an effective or humane solution. Baca lebih lanjut: Sally King, “Why Menstrual Leave Could Be Bad for Women,” <https://theconversation.com/why-menstrual-leave-could-be-bad-for-women-199568>, 27/4/2023; Rachel B. Levitt dan Jessica L. Barnack-Tavlaris, “Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate,” dalam *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, diedit oleh Chris Bobel, dkk. (Singapore: Palgrave Macmillan, 2020), 561-75.

industri modern dan dunia pekerjaan modern perempuan kiranya pandangan ini tidak lagi relevan. Selain itu, dengan menguatnya cara perhitungan *Key Performance Indicators*¹⁷ yang mengaitkan jam kerja dengan pengupahan, pekerja manapun (termasuk perempuan) akan cenderung memilih terus bekerja.

Selanjutnya berkaitan dengan *maternity leave* (sebutan lain untuk cuti istirahat), ketentuan Pasal 18(1) UU Ketenagakerjaan tegas menetapkan sebagai berikut:

“Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut *maternity leave* perhitungan dokter kandungan atau bidan”

Sementara itu, berkaitan dengan keguguran (terlepas dari usia kehamilan), waktu istirahat (waktu untuk pemulihan), menurut ketentuan Pasal 82(2) UU Ketenagakerjaan ditetapkan 1,5 bulan atau jangka waktu lain yang ditetapkan tenaga medis (dokter kandungan atau bidan). Jatah waktu ini dapat dibayangkan wajib diambil berturut-turut bukan dicicil dalam jangka waktu lama. Ini dikatakan karena tujuan pemberian cuti tersebut adalah pemulihan kesehatan fisik maupun mental dari perempuan yang mengalami keguguran. Dapat dicermati bahwa pengaturan cuti karena keguguran dirumuskan dengan singkat saja. Itupun pemberian cuti hanya dikaitkan dengan kesehatan. Ini dapat dibandingkan dengan istilah *pregnancy loss* yang mencakup *still birth* dan *miscarriage* (dengan perhitungan pula usia kandungan) dan pemberian tidak hanya *leave* tetapi juga *bereavement compensation* (kompensasi kedukaan).¹⁸ Belum ada atau ditemukan

17 David Whitlock, “Key Performance Indicators,” https://www.projectmanagement.com/wikis/345150/key-performance-indicators#_=_, 17/7/2024.

18 ACAS, “Time of Work for Bereavement, Stillbirth or Miscarriage,” <https://www.acas.org.uk/time-off-for-bereavement/stillbirth-or-miscarriage>, diakses 7/8/2024. Di dalam hukum ketenagakerjaan Inggris (UK) disebutkan: “If a child is stillborn after 24 weeks of pregnancy, the: birth mother can get up to 52 weeks of statutory maternity leave or pay; birth father can get up to 2 weeks of paternity leave or pay; partner of the birth mother or adopter can get up to 2 weeks of paternity leave or pay. They will both be entitled to 2 weeks of parental bereavement leave after they

perhatian pada urusan kedukaan tersebut. Maka pertanyaan di sini apakah, keguguran atau kematian bayi dalam kandungan juga akan diperhitungkan sebagai situasi pekerja kehilangan sanak saudara terdekat karena kematian dan majikan atau perusahaan wajib memberikan santunan uang duka?

Dua kata kunci yang ditemukan dalam ketentuan di atas adalah penyebutan istirahat sebagai hak (khusus untuk menstruasi: tidak wajib bekerja) dan berikutnya prasyarat adanya perhitungan (medis) yang dibuat dokter kandungan atau bidan (untuk kelahiran dan keguguran). Alasan perlunya pertimbangan medis kiranya beranjak dari kesadaran bahwa tidak setiap perempuan berada dalam kondisi kesehatan atau bahkan menikmati status sosial ekonomi sama. Beranjak dari rumusan ketentuan di atas, apakah hak istirahat (menstruasi, dan keguguran) itu wajib diambil atas saran medis, atautah pengambilan hak ini diserahkan sepenuhnya pada kehendak perempuan? Tentu tidak terbayangkan perempuan yang merasa sakit atau perlu memulihkan diri (pasca keguguran atau melahirkan) tidak akan mengambil peluang meminta pemenuhan hak itu. Namun pilihan inipun harus disadari akan tergantung pada kebijakan pengupahan yang dibuat perusahaan dan apakah perempuan pekerja berani mengambil risiko kehilangan upah atau pengurangan pembayaran upah selama menikmati waktu istirahat.

Selanjutnya apa yang penting bagi pembuat undang-undang (ketenagakerjaan) adalah frasa menurut perhitungan ahli medis (bidan atau dokter kandungan). Dapat dibayangkan bahwa permohonan cuti kemudian wajib dilampiri keterangan ahli medis tersebut. Itu juga berarti bahwa dalam hal kelahiran adalah ahli medis yang akan memperhitungkan setepat mungkin pembagian waktu istirahat tersebut sehingga terbagi rata antara waktu usia kandungan di penghujung dengan waktu pasca melahirkan yang dipergunakan untuk memulihkan dan menyesuaikan diri. Dalam praktiknya, perusahaan akan meminta bukti surat dokter (umum atau spesialis

finish their maternity or paternity leave.” Bandingkan juga dengan Victoria Government, “Compassionate Leave,” <https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-06/Compassionate%20Leave.pdf>, diakses 7/8/2024.

kebidanan) sebagai syarat pemberian izin atau persetujuan cuti melahirkan, termasuk bila pekerja perempuan membutuhkan waktu lebih lama bagi pemulihan.

Tujuan mulia dari pemberian cuti istirahat (*maternity leave*) ini adalah agar pekerja perempuan mendapatkan istirahat cukup (selama waktu akhir kehamilan), menghindari stres berlebihan akibat beban kerja, dan pasca melahirkan dapat memulihkan diri dari dampak psikologis *post-partum* (*baby blues* atau depresi pasca melahirkan), memberikan waktu untuk pemulihan dan beradaptasi dengan situasi baru (bayi baru atau tambahan anggota keluarga). Harapannya adalah selewat waktu itu, pekerja perempuan kembali diharapkan bekerja paruh atau purna waktu sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Selain itu, dengan memperhatikan frasa “berhak memperoleh”, dapat dibayangkan bahwa ketentuan di atas sebenarnya menetapkan syarat batas minimal. Perusahaan, dengan patuh pada peraturan perundang-undangan di atas, dapat memberikan, sebagai diskresi, waktu istirahat/ cuti yang lebih lama dari ketentuan 1,5 bulan sebelum saatnya (berdasarkan perhitungan medis) anak akan lahir dan 1,5 bulan sesudah melahirkan tersebut. Apakah kemudian diskresi ini memberikan hak istirahat melebihi ketentuan perundang-undangan mengubah kewajiban perusahaan untuk memberikan upah penuh, adalah persoalan lain.

Sekalipun ketentuan perundang-undangan tegas menyatakan pembagian cuti istirahat dalam kaitan dengan hamil dan melahirkan ke dalam masing-masing 1.5 bulan, praktik menunjukkan adanya logika berbeda yang digunakan pekerja perempuan. Tuntutan ibu hamil (dengan juga ketidakpastian perkiraan waktu melahirkan; medis hanya menghitung usia kehamilan dan kematangan bayi, tapi tidak dapat memprediksi hari dan jam partus) adalah justru meminta cuti istirahat tiga bulan pasca melahirkan. Surat permohonan cuti istirahat diajukan pada minggu-minggu terakhir kehamilan. Kebutuhan istirahat panjang justru, dalam penalaran ibu hamil, dibutuhkan bukan di minggu-minggu terakhir hamil tetapi justru pasca melahirkan. Pertimbangan berbeda digunakan pekerja

perempuan ini, yakni kebutuhan memaksimalkan waktu tiga bulan untuk mengurus dan merawat bayi, termasuk memberikan air susu ibu secara eksklusif selama waktu istirahat tersebut.

Hanya dapat diduga bahwa kehendak terus bekerja sampai saat terakhir kelahiran, selain alasan di atas, dipicu pula oleh kebutuhan ekonomi dan kecemasan tidak mendapatkan bayaran upah penuh. Ini dikatakan dengan mengasumsikan bahwa pekerja perempuan adalah dari kelas ekonomi bawah atau setidaknya memiliki posisi tawar rendah berhadapan dengan perusahaan yang mempekerjakannya; bukan tingkat manajer atau pimpinan. Selain itu, mungkin pula kecemasan ini hanya berlaku bagi perempuan pekerja paruh waktu, bukan pekerja purna waktu yang hak mendapatkan upah penuh dijamin undang-undang. Berada di luar urusan hukum adalah ada/tidaknya *social support* dan *capital* yang harus dimiliki ibu yang hendak kembali bekerja baik paruh maupun purna waktu.

Bagaimanapun juga praktik ini (menunggu mulainya cuti melahirkan sampai saat terakhir), dari sudut pandang perusahaan, justru berat risikonya. Perusahaan (*manufactur* atau *industry* bahkan perkantoran) tidak pernah dipersiapkan menangani proses kelahiran normal apalagi gawat darurat kelahiran. Untuk itu mereka akan tergantung pada ketersediaan fasilitas layanan kesehatan umum atau khusus yang disediakan pemerintah atau swasta. Perusahaan tentu akan sedapat mungkin menghindari risiko kematian ibu dan anak akibat ketiadaan atau keterlambatan penanganan medis.

Terkait dengan pengkualifikasian istirahat (menstruasi-hamil-melahirkan-keguguran) sebagai hak khusus perempuan adalah hak untuk tetap menerima upah (harian-bulanan atau berdasarkan perhitungan gaji pokok minus tunjangan) secara utuh. Kodrat yang melekat pada perempuan, sekalipun kemudian dapat dipandang menghalangi kontinuitas kerja (dan fluktuasi pada luaran kerja), tidak semestinya ditanggapi atau terkena sanksi-penalti pemotongan upah. Sebaliknya, sistem pengupahan sekalipun sudah semestinya terkait dengan hak-hak dasar pekerja dan penghargaan terhadap kontribusi mereka pada kemajuan perusahaan tetap harus mempertimbangkan kodrat perempuan. Kodrat yang harus dimaknai dalam konteks

alamiah atau biologis. Hanya perempuan yang akan mengalami menstruasi, dapat hamil, melahirkan atau keguguran. Penekanan perihal pembatasan pengertian kodrat perempuan dalam konteks cuti tersebut perlu diberikan mengingat mudahnya istilah kodrat perempuan disalahgunakan di luar konteks itu.

Kontribusi pekerja perempuan, dengan demikian, harus dicatat dengan memperhitungkan kodrat (dalam artian biologis) dan konsekuensi dari hak istirahat tersebut. Itu pula sebabnya hak istirahat (cuti) yang diberikan justru karena yang bersangkutan adalah perempuan tidak dapat dibaca terlepas dari hak untuk mendapatkan upah penuh atau dengan potongan serta harus dibarengi dengan jaminan tidak menjadi alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Apapun alasan pembedaannya, ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan menjamin “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat hamil dan melahirkan berhak mendapat upah penuh”.

Kendati demikian, ternyata ketentuan tersebut harus dibaca dengan lebih cermat. Di sini yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertentu (tetap); bukan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak). Singkat kata, hak itu, dengan pemenuhan kewajiban memberikan hak dapat dituntut pada perusahaan, hanya dinikmati pekerja tetap. Pekerja harian dan kontrak mengambil istirahat atas risiko dan biaya sendiri. Khusus untuk pekerja atau pegawai tetap, jangankan waktu istirahat tiga bulan dilakukan, demikian hukum, menyatakannya, atas biaya perusahaan dan tentu hal ini seharusnya diperhitungkan dalam anggaran rutin perusahaan. Apakah mungkin beban atau risiko keuangan ini dipindahkan pada asuransi kesehatan? Kewajiban perusahaan, dengan demikian, dapat diwujudkan dalam bentuk membayarkan premi pada perusahaan asuransi. Gagasan ini untuk sebagian besar sudah terwujud dalam kebijakan BPJS maupun BPJS Kesehatan. Landasan hukum keduanya adalah UU No 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Disebutkan dalam laman

BPJS Kesehatan bahwa:¹⁹

BPJS Kesehatan menanggung biaya pemeriksaan kehamilan atau *antenatal care* (ANC) sebanyak tiga kali, yaitu satu kali pada trimester 1, satu kali pada trimester 2, dan dua kali pada trimester 3. Selain itu, Anda juga berhak mendapatkan pemeriksaan setelah melahirkan (*postnatal care* / PNC) sebanyak tiga kali, dan pelayanan KB.

Panduan di atas jasa layanan kesehatan apa yang dapat dinikmati peserta BPJS (perempuan pekerja) kiranya menunjukkan bahwa keikutsertaan dan pembayaran premi BPJS tetap harus dipisahkan dari kewajiban perusahaan untuk tetap membayar upah penuh perempuan pekerja yang mendapatkan cuti istirahat karena hamil dan melahirkan.²⁰

Kewajiban perusahaan untuk menanggung *maternity leave* ini sekaligus merupakan insentif dan jaminan bagi pekerja bahwa permohonan untuk mendapatkan hak istirahat tidak serta merta direspons dengan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, pasca istirahat karena melahirkan atau keguguran perempuan pekerja seharusnya dapat kembali bekerja di posisi-kedudukan sama dan dengan hak-kewajiban sama. Sekalipun sebenarnya tidak terlalu jelas bagaimana kemudian perusahaan akan memperhitungkan kekosongan kerja (selama cuti hamil-melahirkan) ke dalam rekam jejak karier dan hak untuk mendapatkan kenaikan gaji atau jabatan. Ini dikatakan terutama dalam perbandingan dengan rekam jejak karier pekerja pria yang bekerja berlanjut dan tidak terputus oleh cuti hamil-melahirkan tersebut.

Bagaimanapun juga, dari sudut pandang di atas, dapat dibayangkan bahwa perusahaan (dan kebijakan keuangan perusahaan) sebenarnya akan mencari cara atau mengembangkan strategi untuk merespons turunnya produktivitas kerja dalam hal adanya satu atau lebih pekerja perempuan (sekian persen dari total pekerja di perusahaan di

19 Hello Sehat, "Panduan BPJS untuk Ibu Hamil," <https://hellosehat.com/sehat/asuransi/panduan-bpjs-untuk-ibu-hamil/>, diakses 7/8/2024.

20 Untuk BPJS Kesehatan, beban pembayaran premi adalah 4 persen ditanggung oleh pengusaha dan 1 persen ditanggung oleh pekerja. Sementara untuk Jamsostek, tanggungan pembayaran premi adalah 3,7 persen ditanggung oleh pengusaha dan 2 persen ditanggung oleh pekerja.

berbagai tingkat dan jabatan) yang meminta istirahat karena (sakit) bulanan, hamil-melahirkan atau keguguran. Maka pilihan kebijakan yang masuk akal, sekalipun hanya dari sudut pandang keuangan perusahaan adalah justru melarang ketidakhadiran atau memotong-mengurangi bayaran upah dari pekerja yang menikmati cuti. Kedua opsi yang dilarang oleh undang-undang. Satu hal yang masih mungkin sebagai reaksi yang masih intra atau mungkin *extra legem*,²¹ adalah mengembangkan kebijakan perusahaan menetapkan pekerja perempuan selama masa kerja tertentu (percobaan-pelatihan-dinas aktif) dilarang menghamilkan diri, bahkan menikah.²² Tampaknya, hanya mereka yang sudah melewati tahapan tersebut yang kemudian diperkenankan untuk memenuhi kodrat mereka sebagai perempuan.

Kebijakan lain yang mungkin menjadi diskriminatif adalah (diam-diam atau sebagai habitus)²³ memilih untuk tidak menerima perempuan sebagai pekerja bilamana untuk posisi sama tersedia calon pekerja pria (dengan kualifikasi pendidikan atau kemampuan sama). Atau kebijakan perusahaan hanya menerima pekerja perempuan sebagai pekerja paruh waktu (*part-time*) atau lepas yang dengan mudah dapat dilepas bila mulai menjadi beban biaya. Persoalannya bergeser kemudian menjadi apakah kebijakan yang dilandaskan perhitungan untung rugi ekonomis jangka panjang per se illegal.

21 Singkatan dari *Extra Legem sed Intra Ius*, merujuk pada konsep hukum di mana suatu tindakan berada di luar aturan perundang-undangan tetapi tidak melanggar hukum. Penting untuk membedakan antara *legem* (*lege*: peraturan hukum tertulis) dan *ius* (hukum dalam arti luas). Konsep ini dikategorikan sebagai dibenarkan oleh kepatutan-kelayakan atau rasa keadilan masyarakat. Hal ini berbeda dari *intra legem* (di dalam koridor atau sejalan dengan hukum) dan *contra legem* (bertentangan atau melawan hukum), yang dijelaskan dalam konteks rumusan perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 BW.

22 Finansialku.com, "Kontrak Kerja Larang Karyawan Menikah atau Hamil, Bolehkah?" <https://www.finansialku.com/lifestyle/larangan-menikah-dan-hamil-selama-kontrak-kerja/>, 19/6/2023; Michellie Chandra Wijaya dan Gunardi Lie, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Pekerja Hamil," *Syntax Literate* 8, 11 (2023): 123-45.

23 Pierre Bourdieu, "Structures, Habitus, Power: Basis for a Theory of Symbolic Power," dalam *Culture/Power/History: A Reader in Contemporary Social Theory*, ed. Nicholas Dirks, Geoff Eley, dan Sherry Ortner (Princeton: Princeton University Press, 1994), 155-199.

Apakah kemudian penetapan kuota pekerja perempuan akan dapat menjawab permasalahan “diskriminasi” penerimaan kerja berbasis gender di atas secara memuaskan?

Pertanyaan lain adalah apakah hak istirahat dengan upah penuh juga berlaku bagi pekerja paruh waktu atau buruh harian lepas? Mereka yang tidak menerima upah tetap tapi remunerasi dihitung berdasarkan hari/jam kerja? Mungkin saja pekerja perempuan bila mengalami menstruasi, hamil-melahirkan atau keguguran mau tidak mau karena butuh istirahat akan meminta cuti. Tapi apakah hak mereka akan setara dengan perempuan pekerja tetap? Ataukah itu semua diserahkan pada kontrak kerja atau peraturan perusahaan. Maka apa yang tercantum seolah diserahkan sepenuhnya pada kemampuan negosiasi dan daya tawar para pihak yang dalam praktik jelas tidak setara antara buruh lepas atau paruh waktu dengan perusahaan.

Bagaimana dalam praktik? Kebijakan apa yang sebenarnya dikembangkan di perusahaan sebagai tanggapan yang ada? Berkaitan dengan ini dapat dikatakan muncul terobosan dalam wujud alih daya atau *outsourcing*. Bahkan sudah ada perusahaan yang terspesialisasi menyewakan pekerja lepas pada perusahaan lain atas dasar kontrak antar perusahaan.²⁴ Untuk yang terakhir, maka para pekerja di perusahaan alih daya yang dapat dipinjamsewakan pada korporasi lain mendapatkan diri mereka hanya berstatus pekerja tidak tetap baik di perusahaan induk maupun di tempat mereka bekerja. Dengan cara ini banyak kewajiban hukum perusahaan yang ditetapkan hukum negara dapat disimpangi atau tidak perlu dilaksanakan sekadar karena status yang dilekatkan pada pekerja yang direkrut, dilatih dan bisa ditempatkan (disewakan) untuk bekerja di manapun adalah sebagai pekerja lepas atau pekerja paruh waktu.²⁵ Bahkan kerap kali sebelum

24 Bisnis.com, “Apa Itu Outsourcing? Ini Aturan, Jenis, Sistem dan Contohnya,” <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221110/12/1596872/apa-itu-outsourcing-ini-aturan-jenis-sistem-dan-contohnya>, 10/11/2022.

25 Zaimah Husin, “Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia,” *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, 1 (2021): 1-24. Dalam artikel ini disebutkan bahwa tambahan regulasi diperlukan untuk memperbaiki praktik *outsourcing* di Indonesia.

berlaku kewajiban hukum bagi perusahaan untuk mengangkat pekerja paruh waktu yang dipekerjakan lebih dari waktu tertentu menjadi pekerja tetap, pekerja yang bersangkutan diberhentikan atau dialihkan sebagai tenaga paruh waktu ke perusahaan lain.²⁶

Apa yang tidak dikatakan adalah penilaian terhadap kinerja perempuan. Apa akibat dari pemenuhan hak-hak istirahat di atas terhadap penilaian kinerja dan peluang untuk membangun karier oleh manajer atau perusahaan? Dari segi ini pekerja laki-laki lebih diuntungkan, karena kinerja dapat terus berlanjut tanpa adanya jeda berhenti kerja dan kadang kala memulai kembali dari posisi awal sebelum cuti. Itupun perempuan (pekerja dengan status cuti) yang melahirkan-menyusui balita dipaksa mempertimbangkan dilema ekonomi dan moral untuk meneruskan kerja dan karier atau mengurus-merawat anak atau menyerahkan anak pada perawatan kerabat (nenek, kakak-adik perempuan) atau orang asing (pengasuh atau *crash*-tempat penitipan bayi) atau untuk anak usia sekolah dititipkan sepenuhnya pada sekolah asrama (*dormitory*-pesantren).

Ditemukan juga peraturan-kebijakan yang mewajibkan perusahaan menyediakan tempat khusus bagi perempuan untuk menyusui. Itu berarti perusahaan juga harus menyediakan tempat penitipan bayi dan pengasuh-penjaga bayi. Tidak semua perusahaan merasa perlu atau mampu menanggung risiko (biaya) ini. Apalagi kalau pekerja perempuan yang bersangkutan di tangga karier perusahaan adalah tingkat bawah. Bagaimanapun juga dari sudut pemberi kerja (majikan) akan selalu lebih mudah dan murah untuk merekrut tenaga perempuan muda dari para pencari kerja perempuan yang berkualifikasi tetapi belum berkeluarga, tidak berpotensi hamil atau terbebani kewajiban moral mengasuh-merawat bayi dan anak-anak. Dengan kata lain, pilihan bagi perempuan muda adalah berkarier atau berkeluarga.

26 Paul Helm, "Manifest and Latent Functions," *The Philosophical Quarterly* 21, 82 (1971): 51–60. Helm mengkritik pembedaan fungsi manifes dan laten yang digagas oleh Robert Merton, yang dapat berhubungan dengan bagaimana kebijakan atau peraturan perundang-undangan negara kadang-kadang memunculkan fungsi laten alih-alih melindungi pekerja sebagaimana diharapkan.

Dari sudut pandang inilah muncul persoalan bagaimana menyeimbangkan kebutuhan ekonomi majikan-pengusaha untuk mendapatkan tenaga kerja produktif yang tidak terganggu persoalan kodrat perempuan dengan kebutuhan negara-masyarakat untuk secara berkelanjutan memunculkan generasi muda penerus yang berkualitas. Berkualitas di sini dipahami sebagai generasi muda yang tumbuh dalam keluarga utuh, dengan pengasuhan dan kasih sayang cukup dari seorang ibu dan ayah.

Bagaimana dengan suami-ayah yang merasa bertanggungjawab atas kehamilan perempuan dan karena itu juga merasa wajib (secara moral) mendampingi istri (atau siapapun yang dihamili) pada saat melahirkan? Tentu mereka tidak dapat mengajukan permohonan cuti—tidak masuk kerja karena alasan sakit. Harus diciptakan alasan lain untuk itu.

Sekarang ini, hukum yang ada memberikan hak pada suami (dari istri yang sah menurut hukum agama dan negara) untuk meminta cuti dua hari. Bila suami-ayah merasa perlu bertanggung jawab lebih dari itu dan memilih untuk turut mengasuh anak, pilihannya adalah menggunakan hak cuti tahunan (sekurang-kurangnya 12 hari setelah bekerja lebih dari satu tahun). Itu berarti beban merawat-mengasuh anak—setidaknya dari kacamata hukum—sebenarnya masih dibebankan sepenuhnya pada ibu.

Pilihan yang dapat dipertanyakan logikanya atau *rationale*-nya dari segi kebutuhan membiayai keluarga. Maka apakah kita dapat mengatakan bahwa kodrat (terbentuk karena praktik kebiasaan atau hukum atau nilai yang hidup dan berkembang dalam masyarakat) adalah kodrat pria untuk mencari nafkah, menjadi tulang punggung ekonomi keluarga dan, sebab itu tidak perlu merasa bersalah bila “terpaksa” menyerahkan sepenuhnya urusan mengasuh dan merawat balita pada ibu yang melahirkan? Bagaimana bila kemudian terjadi pergeseran pola asuh dan perkembangan “pengetahuan” berbeda tentang kebutuhan balita (bayi sampai dengan lima tahun) yang tidak hanya membutuhkan air susu eksklusif, tetapi kehadiran fisik dan psikologis dari ayah-ibu secara eksklusif selama “*the golden years*” tersebut? Ataukah di sini fokus perhatian bergeser bukan lagi

pada ukuran lima tahun, tetapi khusus pada 1000 hari masa awal kehidupan. Bagaimanapun juga fokus pada penjagaan tumbuh kembang bayi kemudian berpengaruh terhadap pengaturan atau rencana pengaturan cuti melahirkan bagi ibu yang melahirkan atau suami yang diharapkan memberikan dukungan emosional-psikologis. Di sini kembali kita dihadapkan pada cara pandang maskulin yang dikritik keras oleh *feminist critical legal theory*. Juga, atas nama kepedulian pada perkembangan generasi baru, perempuan disubordinasikan kepada dunia kerja yang seluruh perhitungannya adalah ekonomi atau cara pandang maskulin.

D. Pergeseran Paradigma: UU-Perpu Cipta Kerja dan UU KIA

UU Cipta Kerja No. 11/2020 dan kemudian Perppu No. 2/2022 (dikukuhkan menjadi UU oleh UU No. 6/2023) dengan muatan isi yang sama memandang banyak aturan dan kelembagaan hukum (yang muncul dari sektor hukum berbeda-beda, antara lain, lingkungan-tata ruang dan ketenagakerjaan) sebagai hambatan bagi kelancaran usaha. Tujuan utama kebijakan di balik kedua produk hukum (dibatalkan bersyarat dan diganti sepenuhnya dengan Perppu) ini adalah melancarkan kegiatan usaha ekonomi tanpa gangguan kerumitan birokrasi yang timbul dari keharusan menaati peraturan dan pemenuhan syarat perizinan (terutama di bidang tata ruang-lingkungan dan bangunan). Dengan cara itu, kepedulian lingkungan dan tata ruang tergerus oleh kebutuhan pencapaian ekonomi jangka pendek dengan segala akibatnya.

Kendati demikian, dalam konteks tulisan ini pertanyaan yang lebih relevan adalah apakah dampak serupa juga muncul di sektor hukum ketenagakerjaan. Apakah UU Cipta Kerja-Perppu yang berpihak pada kepentingan kelancaran investasi membongkar paksa prinsip-prinsip atau norma yang melandasi hukum ketenagakerjaan, terutama yang berpihak pada buruh atau serikat buruh?

Tercatat perubahan yang dimunculkan UU Cipta Kerja meliputi pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; penggunaan TKA; PKWT;

alih daya; waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti; upah; PHK; sanksi pidana dan administratif. Khusus untuk pengaturan cuti, UU Cipta Kerja kemudian menyerahkan kewenangan pengaturan cuti tersebut pada perjanjian kerja. Ini berarti bahwa persoalan pemenuhan hak pekerja untuk cuti (untuk apapun) diserahkan (seolah) sepenuhnya pada kemampuan negosiasi pekerja (yang kemungkinan besar terus berganti) berhadapan dengan kontrak standar yang sudah disiapkan perusahaan. Konsekuensi lain adalah pemenuhan hak dasar, terutama dari perempuan berkaitan dengan kodratnya, akan pula diserahkan pada kesepakatan perdata. Persoalan yang muncul terkait dengan perbedaan posisi tawar adalah munculnya kesepakatan kerja (individual) yang akan condong menguntungkan pemberi kerja (majikan).

Sekalipun di sini tetap dapat diargumentasikan bahwa keabsahan perjanjian, menurut BW, juga tergantung pada pemenuhan prinsip: perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang tegas diperjanjikan tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan (diwajibkan) oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang.²⁷ Setidaknya pemberian hak istirahat karena sakit (haid-menstruasi) atau karena kehamilan-melahirkan dan keguguran dapat tetap dianggap wajib terbaca ada dalam perjanjian kerja apapun karena dengan sendirinya masuk akal dan patut (*redelijk dan billijk*),²⁸

27 Periksa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), Pasal 1339.

28 Untuk peran dan fungsi kedua asas ini yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai *principle of reasonableness and fairness*, periksa Ragil Kusnaning Rini, "Urgensi Prinsip Kepatutan dan Keadilan (Redelijkheid en Billijkheid) dalam Pembuatan Perjanjian Pendahuluan," *Notaire* 4, 3 (2021): 425–40. Bandingkan penerapan kedua prinsip tersebut dalam praktik hukum keperdataan (*vermogensrecht*) di Belanda: T.H.M. Wechem dan M. Wallart, "Aanvullende Werking van de Redelijkheid en Billijkheid: Waar Liggen de Grenzen? HR 24 september 2004, C03/140HR," *Vermogensrechtelijke Analyse* 2 (2005): 61-76. Disebutkan bahwa kedua prinsip ini termuat dalam 248 lid 1 BW yang berbunyi: 'Een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke, naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.' Ketentuan lain yang juga merujuk pada kedua prinsip ini adalah Pasal 6:2 lid 1 BW: 'Schuldeiser en schuldenaar zijn verplicht zich jegens elkaar te gedragen overeenkomstig de eisen van redelijkheid en billijkheid.'

bagian dari hukum kebiasaan atau berlaku karena undang-undang. Jika bukan di bidang hukum ketenagakerjaan, maka pemberian hak istirahat tersebut harus dipandang dibenarkan dan wajib diberikan oleh pengusaha dari sudut pandang perlindungan-penghormatan dan penegakan hak asasi manusia (perempuan).

Usulan untuk mengubah paradigma yang sebelumnya ada dalam *ius constitutum* muncul dari *ius constituendum*, RUU KIA. RUU inilah yang kemudian pada Juni 2024 disahkan oleh DPR yang mengusulkan sejumlah perubahan-perbaikan.²⁹ Beranjak dari kepedulian tinggi pembuat undang-undang akan tumbuh kembang anak, mencegah tengkes (*stunting*) dan perlunya kehadiran kedua orang tua (ibu dan ayah) di masa awal pertumbuhan bayi, diusulkan pengaturan pemberian cuti melahirkan bagi ibu selama enam bulan dengan tetap membayarkan upah penuh selama tiga bulan pertama dan 75 persen untuk tiga bulan berikutnya. Sedangkan bagi suami diatur hak meminta dan mendapatkan cuti pendampingan ibu melahirkan paling lama 40 hari atau untuk ibu yang mengalami keguguran paling lama tujuh hari.

Menarik bahwa waktu yang dijatahkan bagi pendampingan suami atau ayah bertambah menjadi 40 hari. Sekalipun kemudian berubah kembali menjadi dua hari (dapat diperpanjang selama tiga hari atau sesuai kesepakatan). *Parenting*, dalam arti pengasuhan dan pendidikan anak, yang dahulu menjadi tugas utama ibu rumah tangga dianggap harus menjadi tanggung jawab bersama (*sharenting*). Bahkan tugas ini dibebankan pula pada masyarakat dan negara.

29 Perlu dicermati bahwa dengan pengesahan RUU KIA menjadi UU tidak serta merta seluruh ketentuan yang ada dapat langsung berlaku. Kemungkinan besar dibutuhkan atau peraturan pelaksanaan atau *policy regulations* di tingkat kementerian ketenagakerjaan atau setidaknya masa transisi sebelum norma ideal yang tercantum di dalamnya dapat dilaksanakan dan dinikmati pekerja (perempuan yang sedang mengandung dan/atau melahirkan) serta suami-ayah dari anak yang dilahirkan. Baca: Kompas.com, "Segera Susun 4 Aturan Turunan UU KIA, Pemerintah Janji Libatkan Publik," <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/12/20501481/segera-susun-4-aturan-turunan-uu-kia-pemerintah-janji-libatkan-publik,12/6/2024>. Untuk kritik lebih lanjut, lihat: Yunianti Chuzaifah, "Catatan Kritis untuk UU Kesejahteraan Ibu dan Anak," *Kompas*, 20/6/2024, hlm. 7.

Namun apakah itu cukup sebagai indikasi terjadinya perubahan cara pandang. Tanggung jawab pria kembali ditekankan sebagai pencari nafkah, maka cukup seorang ayah menikmati cuti 2-3 hari.

Sedangkan ibu atau perempuan yang mengalami keguguran justru hanya diberi waktu pemulihan paling lama tujuh hari. Jauh berkurang dari pengaturan sebelumnya 1,5 bulan. Mungkin dan ini adalah dugaan, salah satu alasan dari pengurangan waktu pemulihan adalah kemajuan di bidang kedokteran dan kemampuan ilmu kedokteran memulihkan kondisi perempuan keguguran sehingga dapat dengan segera dikembalikan statusnya menjadi pekerja aktif.

Di atas kiranya adalah usulan jawaban terhadap persoalan yang diindikasikan sebelumnya, yakni bagaimana mencari keseimbangan akan kebutuhan mendapatkan tenaga kerja perempuan yang terus produktif dengan kebutuhan negara dan masyarakat secara umum untuk menjaga keberlangsungan generasi. Pengandaiannya adalah bahwa majikan (pengusaha) pemberi kerja mempunyai kemampuan finansial yang cukup untuk menanggung biaya cuti melahirkan yang panjang (bagi perempuan termasuk suami) atau sebagai alternatif tersedianya jaminan sosial lainnya bagi pekerja perempuan atau pria untuk selama tidak bekerja (sementara) membiayai kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk biaya tumbuh kembang bayi selama waktu cuti panjang tersebut.

Selain itu, pertanyaan (yuridis normatif-dogmatik) yang muncul pada tahap ini adalah bagaimana kita kemudian harus menilai dan mengevaluasi perbenturan gagasan ini (menetapkan hak perempuan dan suami untuk cuti terkait melahirkan) dalam hukum yang akan datang (*ius constituendum*) dan dengan penyerahan penetapan dan pemenuhan hak ini pada perusahaan melalui perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam hukum positif.

Hal lain yang juga harus dicermati adalah apa yang dapat kita bayangkan akan terjadi bilamana perusahaan dipaksa oleh hukum publik (UU KIA atau aturan turunan darinya) untuk melaksanakan sesuatu yang dari kaca mata keuangan perusahaan belum tentu masuk akal. Apakah ketentuan ini tidak akan mengubah perilaku perusahaan dalam rekrutasi pekerja dan cenderung akan memilih pekerja laki-

laki daripada berhadapan dengan risiko pekerja perempuan yang setiap saat terkena risiko menikah, hamil-melahirkan-keguguran atau memilih keluarga daripada karier dan tetap harus dibayar upahnya?

Bagaimanapun juga dengan meminjam pendekatan perhitungan (*economic-cost and benefit*)³⁰ dapat dipetakan perkiraan pandangan dan sikap pengusaha dan pekerja perempuan. Pihak yang paling diuntungkan (dengan mempertimbangkan adanya jaminan hukum: upah tetap dibayarkan (penuh atau sebagian selama cuti hamil enam bulan atau dalam pola tiga bulan pertama upah penuh dan tiga bulan berikut (atas dasar kondisi khusus yang dibuktikan keterangan dokter) hanya sejumlah 75 persen dari upah; juga untuk suami yang mengambil cuti pendampingan istri yang baru melahirkan untuk waktu 40 hari atau kemudian diubah menjadi hanya dua hari, dengan kemungkinan diperpanjang tiga hari). Tidak masuk kalkulasi hitungan ekonomi negara atau perusahaan, sekalipun disebut-sebut kemanfaatan yang diterima bayi yang lahir selama enam bulan dan ibu yang baru melahirkan dengan adanya kehadiran suami-ayah kandung dari bayi. Pada lain pihak, biaya yang harus dikeluarkan untuk memenuhi hak perempuan pekerja maupun ayah-suami untuk menikmati cuti dengan pembayaran upah penuh, tampaknya masih sepenuhnya dibebankan pada perusahaan. Apa yang hilang kemudian dalam kalkulasi ekonomi ini adalah perhatian pada kondisi dan kekhususan perempuan dan perlunya hukum memperhatikan

30 Tim Stobierski, "How to Do a Cost-Benefit Analysis & Why It's Important," *Harvard Business School Online*, <https://online.hbs.edu/blog/post/cost-benefit-analysis>. Dijelaskan bahwa: "A cost-benefit analysis is the process of comparing the projected or estimated costs and benefits (or opportunities) associated with a project decision to determine whether it makes sense from a business perspective. Generally speaking, cost-benefit analysis involves tallying up all costs of a project or decision and subtracting that amount from the total projected benefits of the project or decision. (Sometimes, this value is represented as a ratio.) If the projected benefits outweigh the costs, you could argue that the decision is a good one to make. If, on the other hand, the costs outweigh the benefits, then a company may want to rethink the decision or project." Pembahasan lebih lanjut dapat dibaca: Richard O. Zerbe, "Cost-Benefit Analysis in Legal Decision-Making," dalam *The Oxford Handbook of Law and Economics: Volume 1: Methodology and Concepts*, ed. Francesco Parisi, (Oxford Academic, 2017), hlm. 355-80.

kondisi tersebut justru karena perempuan secara kodrati berbeda dari pria. Maka di sini pun masih terlihat adanya dominasi pemikiran maskulin. Pendekatan *feminist legal theory* yang diusung sejak awal kiranya berhasil menyingkap dominasi pemikiran maskulin juga di balik amandemen undang-undang ini.

E. Kesimpulan

Pendekatan *feminist critical legal theory*, dengan fokus pada dominiasi kuasa pria ataupun subordinasi perempuan pada dunia kerja kiranya menunjukkan apa yang kurang dalam pengaturan cuti haid, keguguran, dan melahirkan. Dunia kerja yang masih juga dunia maskulin dicirikan oleh persaingan yang keras di antara para pencari kerja maupun majikan-pengusaha. Hanya pengusaha dan pekerja yang paling efisien dan produktif dapat bertahan. Sebagai respons terhadap kebutuhan akan pekerja di dunia industri modern yang secara rasional tidak lagi dapat dikhususkan bagi pria, pemerintah dan hukum negara kemudian campur tangan dengan menentukan peraturan khusus bagi pekerja perempuan tentang cuti haid, keguguran, dan melahirkan serta konsekuensinya bagi pengembangan karier dan pembayaran upah dan tunjangan. Beban biaya menanggung ongkos pembayaran upah dan tunjangan selama cuti perempuan tersebut ditanggung oleh perusahaan atau untuk sebagian oleh asuransi kesehatan (bila ada). UU Cipta Kerja, khususnya bidang ketenagakerjaan, kemudian justru mengambangkan kembali urusan perlindungan khusus ini, dengan menyerahkan pengaturan pada kesepakatan kerja yang ditutup antara penguasaha dan pekerja. Pendekatan yang senada dengan semangat keseluruhan UU Cipta Kerja, yakni deregulasi-debirokratisasi demi kemudahan berusaha (*ease of doing business*).

Persoalan hukum yang muncul dan tidak ditelaah di sini ialah seberapa jauh pemberlakuan aturan-aturan memaksa (cuti haid, keguguran, melahirkan dan kemudian ditambahkan UU KIA) dalam teori maupun praktik terbuka untuk dinegosiasikan dan bila dianggap terlalu merepotkan atau merugikan dari segi pembiayaan

perusahaan dapat dan boleh dikesampingkan? Maka persoalan pemberian cuti pada perempuan bergeser menjadi urusan untung rugi perusahaan. Konsekuensi dari itu adalah hanya perusahaan yang sehat yang tampaknya diharapkan—bukan lagi diwajibkan—memberi cuti dengan tanggungan penuh perusahaan. Bagaimanapun tampaknya ada ambiguitas dalam melihat peran dan fungsi perempuan di dunia kerja (maskulin) dan di ranah domestik (dunia feminine menurut Simone de Beauvoir). Meneruskan keturunan hanya mungkin bilamana ada perempuan (dalam ikatan perkawinan ataupun tidak) yang bersedia hamil (dengan risiko juga mengalami keguguran), melahirkan dan meluangkan waktu panjang untuk mengasuh-mendidik penerus keturunan keluarga atau generasi penerus. Pengorbanan waktu dan perhatian ini juga harus dipahami sebagai kerelaan untuk mundur dari kompetisi keras mendapatkan pekerjaan dan mengejar-membangun karier profesional. Dari sudut pandang ini, pengaturan cuti bagi perempuan tidak akan cukup berdaya sebagai insentif bagi perempuan untuk terus bekerja dan berkarir.

Kualitas generasi penerus dikaitkan pula pada jumlah waktu yang akan dialokasikan atau diberikan seorang ibu untuk menjaga dan mengasuh purna waktu bayi kandung di bulan-bulan pertama kehidupan mereka. Tidak tersebut sekalipun tetap membayangkan adalah perlu adanya suami pencari nafkah atau dalam cara berpikir RUU Kesejahteraan Ibu Anak di atas, majikan (perusahaan-pemberi kerja) yang mau dan mampu menanggung biaya dan risiko ketidakhadiran perempuan (ibu) selama sekian bulan. Termasuk ke dalamnya kesediaan memberikan suami atau ayah dari bayi untuk turut berbagi beban rumah tangga dengan ibu yang baru melahirkan dan diharapkan menghabiskan enam bulan pertama pasca melahirkan sepenuhnya mengasuh-merawat bayi. Persoalan yang kemudian muncul dan kiranya tidak dapat dikendalikan negara adalah reaksi pengusaha-majikan. Dapat terbayangkan akan muncul respons serupa dengan pengembangan alihdaya. Pendekatan yang berguna untuk menghindari banyak kewajiban pengusaha-majikan di bawah hukum ketenagakerjaan yang cenderung membela kepentingan pengusaha

berhadapan aturan-aturan hukum ketenagakerjaan yang pro pekerja adalah pengembangan *outsourcing* yang justru punya fungsi yang dapat kita katakan terang benderang adalah justru menghindari penerapan aturan-aturan yang memberatkan pengusaha.

Daftar Pustaka

Artikel, Buku, dan Laporan

- ACAS. "Time off Work for Bereavement, Stillbirth or Miscarriage." <https://www.acas.org.uk/time-off-for-bereavement/stillbirth-or-miscarriage>. Diakses 7/8/2024.
- Arista, Windi. "Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Tri Pantang* 6, 2 (2020): 75-83. DOI: 10.51517/jhtp.v6i2.266.
- Beauvoir, Simone de. *The Second Sex*. Terjemahan dan edit oleh H. M. Parshley. London: Jonathan Cape, 1956.
- Bisnis.com. "Apa Itu Outsourcing? Ini Aturan, Jenis, Sistem dan Contohnya." <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221110/12/1596872/apa-itu-outsourcing-ini-aturan-jenis-sistem-dan-contohnya>, 10/11/2022.
- Bourdieu, Pierre. "Structures, Habitus, Power: Basis for a Theory of Symbolic Power." Dalam *Culture/Power/History: A Reader in Contemporary Social Theory*, diedit oleh Nicholas Dirks, Geoff Eley, dan Sherry Ortner, 155–199. Princeton: Princeton University Press, 1994. DOI: 10.1515/9780691228006-007.
- Budiman, Arief. *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia, 1985.
- Christian, Jordy Herry dan Kirana Edenela. "Terampasnya Hak-Hak Perempuan Akibat Diskriminasi Batas Usia Perkawinan." *Lex Scientia Law Review* 3, 1 (2019): 1–14. DOI: 10.15294/lesrev.v3i1.30723.
- Chuzafiah, Yuniyanti. "Catatan Kritis untuk UU Kesejahteraan Ibu dan Anak." *Kompas*, 20/6/2024, 7.

- Eichner, Maxine dan Clare Huntington. "Introduction, Special Issue: Feminist Legal Theory." *Studies in Law, Politics and Society* 9 (2016): 1-13. https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/697.
- Finansialku.com. "Kontrak Kerja Larang Karyawan Menikah atau Hamil, Bolehkah?" <https://www.finansialku.com/lifestyle/larangan-menikah-dan-hamil-selama-kontrak-kerja/>, 19/6/2023.
- Francis, Leslie dan Patricia Smith, "Feminist Philosophy of Law." *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/feminism-law/>.
- Hello Sehat. "Panduan BPJS untuk Ibu Hamil." <https://hellosehat.com/sehat/asuransi/panduan-bpjs-untuk-ibu-hamil/>. Diakses 7/8/2024.
- Helm, Paul. "Manifest and Latent Functions." *The Philosophical Quarterly* 21, 82 (1971): 51–60. DOI: 10.2307/2217569.
- Husin, Zaimah. "Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia." *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, 1 (2021): 1–24. DOI: 10.19184/jkph.v1i1.23396.
- International Labour Organization. "Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.
- International Labour Organization. "Maternity Protection Recommendation, 2000." https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529. Diakses 7/8/2024.
- International Labour Organization. "Policy Brief: Maternity and Paternity at Work, Law and Practice Across the World." https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf. Diakses 6/8/2024.
- Jawapos.com. "Komunitas Single Moms Indonesia Bantu Ibu Tunggal Bangkit dan Berdaya." <https://www.jawapos.com/features/01624496/komunitas-single-moms-indonesia-bantu-ibu-tunggal-bangkit-dan-berdaya?page=2>, 12/5/2023.

- King, Sally. "Why Menstrual Leave Could Be Bad for Women." <https://theconversation.com/why-menstrual-leave-could-be-bad-for-women-199568>, 27/4/2023.
- Kompas.com. "Segera Susun 4 Aturan Turunan UU KIA, Pemerintah Janji Libatkan Publik." <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/12/20501481/segera-susun-4-aturan-turunan-uu-kia-pemerintah-janji-libatkan-publik>, 12/6/2024.
- Levitt, Rachel B. dan Jessica L. Barnack-Tavlaris. "Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate." Dalam *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, diedit oleh Chris Bobel, dkk., 561-75. Singapore: Palgrave Macmillan, 2020. DOI: 10.1007/978-981-15-0614-7_43.
- Luo, Amy. "Critical Discourse Analysis: Definition, Guide & Examples." <https://www.scribbr.com/methodology/discourse-analysis/>, 22/6/2023.
- Mohsi. "Melacak Domestikasi Perempuan dalam RUU Ketahanan Keluarga Perspektif Hukum Islam." *An Nur: Jurnal Studi Islam* 15, 2 (2023): 243–56. DOI: 10.37252/annur.v15i2.654.
- Narasi.tv. "Undang-Undang Cuti Menstruasi: Ada Aturannya, Buruk Implementasinya." <https://narasi.tv/read/narasi-daily/undang-undang-cuti-menstruasi>, 23/10/2023.
- Newcastle University, Methods Hub. "Discourse Analysis." <https://research.ncl.ac.uk/methodshub/methods/discourseanalysis/>. Diakses 6/8/2024.
- Nurjannah S. "Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender." *Jurnal Ius Kajian Hukum dan Keadilan* 1, 1 (2013): 32–43. DOI: 10.12345/ius.v1i1.224.
- Obiora, L. dan R. Perry. "Feminist Legal Theory." Dalam *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, diedit oleh Neil J. Smelser dan Paul B. Baltes, 5464-9. Pergamon, 2001. DOI: 10.1016/B0-08-043076-7/02929-6.
- Pujihasyuty, Resti, Aning Tri Subeqi, dan Chairunnisa Murniati. "Single Parents in Indonesia: How to Carry Out the Practice of the Eight Family Functions?" *The Family Journal* (2021): 1-10.

<https://doi.org/10.1177/1066480720986500>.

Republik Indonesia, Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat. “RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak Penting bagi Keberlangsungan Negara.” <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/44867/t/RUU+Kesejahteraan+Ibu+dan+Anak+Penting+Bagi+Keberlangsungan+Negara>, 6/6/2023.

Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat. “Risalah Rapat Panitia Kerja RUU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Komisi VIII DPR RI dengan Tim Panitia Kerja Pemerintah.” <https://berkas.dpr.go.id/akd/dokumen/K8-RJ-20240122-022419-3311.pdf>, 16/1/2023. Diakses 7/8/2024.

Republik Indonesia, Majelis Permusyawaratan Rakyat. “HNW: RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) Harus Perkuat Ketahanan Keluarga.” [https://www.mpr.go.id/berita/HNW:-RUU-Kesejahteraan-Ibu-dan-Anak-\(KIA\)-Harus-Perkuat-Ketahanan-Keluarga](https://www.mpr.go.id/berita/HNW:-RUU-Kesejahteraan-Ibu-dan-Anak-(KIA)-Harus-Perkuat-Ketahanan-Keluarga), 5/4/2023.

Retnani, Siti Dana Panti. “Feminisme dalam Perkembangan Aliran Pemikiran dan Hukum di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA* 1, 1 (2017): 95–109. DOI: 10.24246/alethea.vol1.no1.p95-109.

Rini, Ragil Kusnaning. “Urgensi Prinsip Kepatutan dan Keadilan (Redelijkheid en Billijkheid) dalam Pembuatan Perjanjian Pendahuluan.” *Notaire* 4, 3 (2021): 425–40. DOI: 10.20473/ntr.v4i3.27221.

Stobierski, Tim. “How to Do a Cost-Benefit Analysis & Why It’s Important.” <https://online.hbs.edu/blog/post/cost-benefit-analysis>, 5/9/2019.

Susiana, Sali. “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, 2 (2017): 207–22. DOI: 10.46807/aspirasi.v8i2.1266.

Victoria Government. “Compassionate Leave.” <https://www.vic.gov.au/sites/default/files/2022-06/Compassionate%20Leave.pdf>. Diakses 7/8/2024.

Ward, Ian. *Introduction to Critical Legal Theory*. London: Routledge-Cavendish, edisi dua, 2004. DOI: 10.4324/9780203855478.

- Wechem, T.H.M. van dan M. Wallart. "Aanvullende Werking van de Redelijkheid en Billijkheid: Waar Liggen de Grenzen? HR 24 september 2004, C03/140HR." *Vermogensrechtelijke Analyse* 2 (2005): 61-76. https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/vermogensrechtelijkeanalyse/2005/02/VrA_2005_003_002_004.pdf.
- Whitlock, David. "Key Performance Indicators." https://www.projectmanagement.com/wikis/345150/key-performance-indicators#_=_, 17/7/2024.
- Wijaya, Michellie Chandra dan Gunardi Lie. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Pekerja Hamil." *Syntax Literate* 8, 11 (2023): 123–45. DOI: 10.36418/syntax-literate.v8i11.13977.
- Zerbe, Richard O. "Cost-Benefit Analysis in Legal Decision-Making." Dalam *The Oxford Handbook of Law and Economics: Volume 1: Methodology and Concepts*, diedit oleh Francesco Parisi, 355-80. Oxford Academic, 2017. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199684267.013.027.

Peraturan dan Putusan Hukum

- United Nations General Assembly. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, adopted 18/12/1979.
- International Labour Organization. Convention No. 183: Convention Concerning the Revision of the Maternity Protection Convention. <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::>
- Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
- Republik Indonesia. Undang-undang (UU) Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang

Perkawinan.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.