

TINJAUAN HUKUM MENGENAI NORMA KONFLIK DAN DUALISME PENGATURAN PAID PARENTAL LEAVE DI INDONESIA

Cokorda Istri Kirana Pramesti, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: cokkirana13@gmail.com

Edward Thomas Lamury Hadjon, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: thomas_lamury@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk mengkaji pengaturan mengenai paid parental leave bagi para pekerja di Indonesia dalam UU Ketenagakerjaan dan RUU KIA. Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan asas hukum, pendekatan konseptual, dan pendekatan Peraturan Perundang - Undangan. Hasil studi menunjukkan bahwa pengaturan mengenai jangka waktu paid parental leave dalam UU Ketenagakerjaan dan RUU KIA, telah menyebabkan norma konflik dan dualisme pengaturan. Hal tersebut dikarenakan UU Ketenagakerjaan hanya melegitimasi hak pekerja perempuan untuk beristirahat dengan total waktu 3 (tiga) bulan sekitar masa kelahiran anaknya dan kesempatan bagi pekerja laki - laki untuk mengajukan cuti alasan penting, seperti mendampingi istrinya dalam proses persalinan atau keguguran kandungan selama 2 (dua) hari, dengan gaji yang harus dibayarkan secara penuh 100% (seratus persen). Sementara itu, dalam RUU KIA, terdapat perpanjangan jangka waktu paid maternity leave bagi pekerja perempuan paling sedikit 6 (enam) bulan, yakni 3 (tiga) bulan pertama mendapatkan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) dan 3 (tiga) bulan berikutnya mendapatkan gaji yang dibayarkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) oleh pihak pemberi kerja. Selain itu, RUU KIA juga memberikan perpanjangan jangka waktu paid paternity leave bagi pekerja laki - laki selama 40 (empat puluh) hari. Dalam hal ini, untuk mengatasi norma konflik dan dualisme pengaturan, diperlukan solusi kebaruan hukum melalui harmonisasi pengaturan mengenai paid parental leave untuk mengimplementasikan ketentuan dalam RUU KIA.

Kata Kunci: Paid Parental Leave, Dualisme Pengaturan, Undang - Undang Ketenagakerjaan, Rancangan Undang - Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA), Hak Asasi Manusia.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the regulation about paid parental leave for worker in Indonesia in the Law of the Republic of Indonesia on Employment and Draft Law on Mother and Child Welfare. This study uses a normative legal method with a principle of law approach, conceptual approach, and statute approach. The study shows that the regulation of paid parental leave in the Law of the Republic of Indonesia on Employment and Draft Law on Mother and Child Welfare, has caused conflict norms and regulatory dualism. This is because the Law of the Republic of Indonesia on Employment only legitimizes the right of female workers to rest for a total of 3 (three) months around the time of the birth of their child and the opportunity for male workers to apply for leave for important reasons, such as accompanying their wife during childbirth or miscarriage for 2 (two) days, with salary to be paid in full 100% (one hundred percent). Meanwhile, in the Draft Law on Mother and Child Welfare, there is an extension period of paid maternity leave for female workers for at least 6 (six) months, namely the first 3 (three) months of receiving full salary of 100% (one hundred percent) and the following 3 (three) months receiving salary of 75% (seventy five percent) by the employer. Apart from that, the Draft Law on Mother and Child Welfare also provides an extension of the period of paid paternity leave for male workers for 40 (forty) days. In this case, to overcome conflict norms and regulatory dualism, new legal solutions are needed through harmonization the

regulation about paid parental leave to implement the regulation in the Draft Law on Mother and Child Welfare.

Key Words: *Paid Parental Leave, Regulatory Dualism, Law of the Republic of Indonesia on Employment, Draft Law on Mother and Child Welfare (KIA), Human Rights.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Para pekerja memiliki hak untuk tidak bekerja karena suatu alasan dalam periode tertentu, tetapi tetap mendapatkan upah atau gaji secara normal sebagaimana mestinya. Hak tersebut yang disebut sebagai hak cuti berbayar (*paid leave*). Di antara berbagai jenis *paid leave*, cuti berbayar orang tua (*paid parental leave*) merupakan jenis cuti yang cukup esensial. *Paid parental leave* merupakan hak yang dimiliki oleh orang tua, yakni ayah dan ibu yang bekerja untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya sekitar masa kelahiran anaknya, dengan gaji yang dibayarkan utuh oleh pihak pemberi kerja.¹

Eksistensi *paid parental leave* disebabkan oleh peran orang tua yang begitu krusial dan sentral bagi kehidupan dan masa depan anak - anaknya kelak. Sejak lahir, anak - anak akan bergantung pada orang tua untuk mendapatkan pelayanan sosial dan perawatan medis terbaik, mendapatkan asupan gizi yang sehat dan seimbang, serta berhak mendapatkan kesempatan untuk menjalin kedekatan batin dengan kedua orang tuanya.²

Oleh karena begitu sentralnya peran orang tua bagi kehidupan dan masa depan anaknya kelak, maka Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah disahkan secara resmi oleh pemerintah sebagai jaminan proteksi hak anak dan orang tua, sehingga orang tua yang bekerja mendapatkan cuti di sekitar masa kelahiran anaknya, dengan gaji yang dibayarkan utuh oleh pihak pemberi kerja (*paid parental leave*).³

Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan." Ketentuan tersebut melegitimasi hak pekerja perempuan untuk beristirahat sekitar masa kelahiran anaknya dengan total waktu 3 (tiga) bulan dan gaji yang harus dibayarkan secara penuh 100% (seratus persen).

Lebih lanjut, dalam Pasal 93 ayat (4) huruf e UU Ketenagakerjaan, juga ditentukan bahwa "Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c dikarenakan istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari." Ketentuan tersebut juga memberikan kesempatan bagi para pekerja laki - laki untuk mengajukan cuti alasan penting, seperti mendampingi istrinya dalam proses persalinan atau keguguran kandungan dengan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) oleh pihak pemberi kerja selama 2 (dua) hari.

¹ Sukmadewi, Yuditya Dyah. "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 6, No. 3 (2019): 7.

² *Ibid*, 8.

³ Tanjung, Ni Putu Pranasari dan Ni Luh Gede Astariyani. "Perindungan Hukum Pekerja Perempuan terhadap Hak Reproduksi." *Jurnal Kertha Semaya* 3, No. 3 (2015): 3.

Kendati demikian, pada tanggal 30 Juni 2022, Rancangan Undang - Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (selanjutnya disebut RUU KIA), dalam pelaksanaan Rapat Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), telah disepakati untuk disahkan menjadi Rancangan Undang - Undang Inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat.⁴

Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf a RUU KIA, yang menyatakan bahwa "Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Ibu yang bekerja berhak mendapatkan cuti melahirkan paling sedikit 6 (enam) bulan." Kemudian, dalam Pasal 5 ayat (2) RUU KIA juga dinyatakan bahwa "Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a mendapatkan hak secara penuh 100% (seratus persen) untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 75% (tujuh puluh lima persen) untuk 3 (tiga) bulan berikutnya." Ketentuan tersebut telah memberikan pengaturan mengenai perpanjangan jangka waktu *paid maternity leave* bagi pekerja perempuan paling sedikit 6 (enam) bulan, yakni 3 (tiga) bulan pertama mendapatkan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) dan 3 (tiga) bulan berikutnya mendapatkan gaji yang dibayarkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) oleh pihak pemberi kerja.

Selain itu, dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) huruf a RUU KIA, juga ditentukan bahwa "Suami sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berhak mendapatkan hak cuti pendampingan melahirkan paling lama 40 (empat puluh) hari." Ketentuan tersebut juga telah memberikan pengaturan mengenai perpanjangan jangka waktu *paid paternity leave* bagi pekerja laki - laki selama 40 (empat puluh) hari.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, keberlakuan UU Ketenagakerjaan yang dibarengi dengan kemunculan RUU KIA, nyatanya justru telah menimbulkan norma konflik dan dualisme pengaturan mengenai jangka waktu *paid parental leave*. Menurut I Ketut Sudantra, "Norma konflik (*geschijid van normen*) merupakan kondisi ketika terdapat dua atau lebih norma hukum yang saling bertentangan antara satu norma dengan norma lainnya untuk suatu objek pengaturan yang sama. Norma konflik akan menyebabkan tumpang tindih dalam pelaksanaan instrumen hukum normatif sehingga dapat menyebabkan pengabaian atau pelanggaran terhadap norma lainnya."⁵

Kondisi tersebut rupanya semakin diperparah dengan orientasi dari pihak pemberi kerja. Pihak pemberi kerja memiliki kecenderungan untuk mengejar keuntungan atau laba (*profit oriented*).⁶ Berkaitan dengan hal tersebut, norma konflik dan dualisme pengaturan mengenai jangka waktu *paid parental leave*, akan memberikan kesempatan bagi pihak pemberi kerja untuk mengimplementasikan aturan hukum yang lebih menguntungkan dan mementingkan pihak pemberi kerja.⁷

Apabila dikomparasikan, ketentuan jangka waktu *paid parental leave* yang dimaktubkan dalam UU Ketenagakerjaan memiliki jangka waktu yang lebih singkat

⁴ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2022. "RUU KIA yang Atur Cuti Melahirkan 6 Bulan Disahkan Jadi Inisiatif DPR Hari Ini." URL: <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39584/t/RUU+KIA+yang+Atur+Cuti+Melahirkan+6+Bulan+Disahkan+Jadi+Inisiatif+DPR+Hari+Ini>

⁵ Sudantra, I Ketut. *Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi Bidang Hukum* (Denpasar, Universitas Udayana, 2015), 6.

⁶ Rahmayanti, Dhian Resha. "Implementasi Corporate Social Responsibility dalam Membangun Reputasi Perusahaan." *Jurnal Ilmu Komunikasi* 11, No. 1 (2014): 93.

⁷ Adityarani, Nadhira Wahyu. "Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum bagi Perempuan di Indonesia." *Jurnal Fundamental Justice* 1, No. 1 (2020): 4.

dibandingkan dengan regulasinya dalam RUU KIA. Dalam UU Ketenagakerjaan, pihak pemberi kerja diharuskan menanggung biaya *paid parental leave* secara penuh 100% (seratus persen) bagi pekerja perempuan selama 3 (tiga) bulan, sedangkan bagi pekerja laki - laki selama 2 (dua) hari. Sementara itu, dalam RUU KIA, pihak pemberi kerja diharuskan menanggung biaya *paid parental leave* bagi pekerja perempuan selama paling sedikit 6 (enam) bulan, yakni 3 (tiga) bulan pertama mendapatkan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) dan 3 (tiga) bulan berikutnya mendapatkan gaji yang dibayarkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pihak pemberi kerja dengan orientasi *profit oriented*, memiliki kecenderungan untuk memilih dan mengimplementasikan ketentuan mengenai jangka waktu *paid parental leave* yang dimaktubkan dalam Undang - undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan semakin sedikit biaya tanggungan yang harus dikeluarkan untuk membayar biaya *paid parental leave*, maka akan semakin menguntungkan bagi pihak pemberi kerja. Begitu pun sebaliknya, semakin banyak biaya tanggungan yang harus dikeluarkan untuk membayar biaya *paid parental leave*, maka akan semakin merugikan bagi pihak pemberi kerja.⁸

Oleh karena itu, diperlukan solusi kebaruan hukum melalui harmonisasi pengaturan jangka waktu *paid parental leave* untuk mengimplementasikan ketentuan yang diatur dalam RUU KIA. Pertama, melalui implementasi asas hukum *lex posterior derogat legi priori*. Kedua, mengimplementasikan keberlakuan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*. Ketiga, merevisi ketentuan pada UU Ketenagakerjaan dengan menghapus dan menyatakan tidak berlakunya ketentuan pada Pasal 82 ayat (1) dan Pasal 93 ayat (4) huruf e. Keempat, mengacu pada ketentuan prinsip dasar Hak Asasi Manusia (HAM) yang diatur dalam Konvensi Perserikatan Bangsa - Bangsa untuk Hak - Hak Anak (selanjutnya disebut KHA).

Melalui solusi kebaruan hukum mengenai mekanisme harmonisasi pengaturan jangka waktu *paid parental leave* untuk mengimplementasikan ketentuan yang diatur dalam RUU KIA, problematika hukum mengenai norma konflik dan dualisme pengaturan dapat teratasi sehingga kepastian hukum dapat terwujud.

Adapun jenis penelitian yang serupa juga telah digarap oleh peneliti lain dengan mengangkat judul tulisan "Tinjauan Kebijakan *Paternity Leave* dan *Parental Leave* bagi Pekerja Laki - laki di Indonesia: Studi Kasus di PT Jembatan Komunika Indonesia dan PUSKAPA" yang disusun oleh Angela bersama dengan Prof. Dr. Ari Hermawan, S. H., M. Hum., yang pada pokoknya memberikan hasil analisis mengenai mekanisme komparasi dari pengaturan hak *parental leave* dan *paternity leave* yang berlaku di negara Indonesia dengan negara Jepang dan Swedia. Penelitian tersebut juga membahas mengenai implementasi dari pemberlakuan hak *parental leave* dan *paternity leave* di PUSTAKA dan PT Jembatan Komunika Indonesia.⁹

Selain itu, adapun penelitian lain yang juga berkorelasi dengan penelitian ini adalah penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil" yang disusun oleh Dwi Mia Rahmawati. Penelitian ini berfokus pada tujuan penulis untuk menganalisis hak cuti pekerja yang seharusnya dimiliki oleh perempuan hamil apabila dikaji berdasarkan pandangan hukum islam, pertanggungjawaban perusahaan, dan dari segi perlindungan hukumnya. Selain itu,

⁸ *Ibid*, 5.

⁹ Angela dan Ari Hermawan. "Tinjauan Kebijakan *Paternity Leave* dan *Parental Leave* bagi Pekerja Laki - laki di Indonesia: Studi Kasus di PT Jembatan Komunika Indonesia dan PUSKAPA." *Skripsi Thesis*, Universitas Gadjah Mada, 2021.

penelitian tersebut juga menggunakan studi kasus empiris dengan menganalisis pemenuhan hak cuti perempuan yang sedang mengandung yang terjadi di PT Tyfountex.¹⁰

Apabila dikomparasikan dengan penelitian ini, maka kedua jenis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki disimilaritas dari segi substansi materi dan pembahasannya. Dalam penelitian jurnal ilmiah ini, penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Tinjauan Hukum mengenai Norma Konflik dan Dualisme Pengaturan *Paid Parental Leave* di Indonesia.”

Penulis berusaha untuk memberikan perlindungan terhadap hak anak dan orang tua, sehingga orang tua yang bekerja mendapatkan cuti di sekitar masa kelahiran anaknya dengan gaji yang dibayarkan utuh oleh pihak pemberi kerja (*paid parental leave*). Penelitian ini akan menyajikan tinjauan hukum mengenai norma konflik dan dualisme pengaturan *paid parental leave* bagi para pekerja di Indonesia dengan mengkaji pada ketentuan yang dimaktubkan dalam UU Ketenagakerjaan dan RUU KIA. Selain itu, penulis juga akan membahas mengenai solusi kebaruan hukum melalui harmonisasi pengaturan jangka waktu *paid parental leave* untuk mengimplementasikan ketentuan yang diatur dalam RUU KIA.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, untuk menganalisis jaminan proteksi hak anak dan hak orang tua atas *paid parental leave* secara komprehensif, diperlukan tinjauan hukum melalui pembahasan dua rumusan masalah yang akan diangkat oleh penulis, guna mendapatkan hasil analisis yang mendetail. Oleh karenanya, penulis memutuskan untuk mengangkat jurnal ilmiah dengan judul “Tinjauan Hukum mengenai Norma Konflik dan Dualisme Pengaturan *Paid Parental Leave* di Indonesia.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dari penulisan jurnal ilmiah ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan *paid parental leave* dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pengaturan *paid parental leave* dalam Rancangan Undang - Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak?

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka adapun tujuan dari penulisan jurnal ilmiah ini adalah:

1. Untuk mengkaji pengaturan *paid parental leave* dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji pengaturan *paid parental leave* dalam Rancangan Undang - Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

2. Metode Penelitian

Jurnal ilmiah ini disusun oleh penulis dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan penerapan pendekatan asas - asas hukum, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan Peraturan Perundang - Undangan

¹⁰ Rahmawati, Dwi Mia. “Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil.” *Skripsi Thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022.

(*statute approach*). Menurut Johnny Ibrahim, "Pendekatan Peraturan Perundang - Undangan (*statute approach*) dapat didefinisikan sebagai jenis pendekatan yang menganalisis suatu problematika hukum dengan mengkorelasikannya pada instrumen hukum normatif."¹¹ Sedangkan, menurut Soerjono Soekanto, "Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dapat didefinisikan sebagai jenis pendekatan yang akan memberikan hasil analisis dengan berfokus pada unsur - unsur yang telah menjadi dasar atau melatarbelakangi ketentuan dari instrumen hukum normatif yang digunakan dalam penulisan jurnal ilmiah ini."¹² Lebih lanjut, Soerjono Soekanto mendefinisikan "Pendekatan asas - asas hukum sebagai jenis pendekatan yang mengkaji pada prinsip dasar dalam pembentukan suatu aturan hukum."¹³ Dalam penulisan jurnal ilmiah ini, penulis menggunakan pendekatan asas hukum, terutama mengenai asas hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia.

Kemudian, penulis juga menggunakan tiga jenis sumber bahan hukum, yakni bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Menurut Johnny Ibrahim, "Bahan hukum primer merupakan materi yang diperoleh oleh penulis melalui kajian terhadap instrumen hukum normatif yang telah berlaku secara sah."¹⁴ Adapun bahan hukum primer yang digunakan, yaitu ketentuan UU Ketenagakerjaan dan RUU KIA. Sementara itu, menurut Soerjono Soekanto, "Bahan hukum sekunder adalah materi yang digunakan oleh penulis dengan tujuan untuk menguraikan bahan hukum primer, seperti artikel hukum, jurnal, buku, dan hasil publikasi ilmiah dari suatu penelitian."¹⁵ Lebih lanjut, Soerjono Soekanto mendefinisikan "Bahan hukum tersier sebagai materi yang digunakan untuk melengkapi kedua jenis bahan hukum yang digunakan, seperti kamus dan ensiklopedi."¹⁶

Selanjutnya, dalam penulisan jurnal ilmiah ini, penulis juga menggunakan teknik studi kepustakaan dan *snowball sampling* sebagai teknik pengumpulan bahan hukum. Menurut Zainuddin Ali, "Studi kepustakaan merupakan teknik membaca dan menganalisis sejumlah referensi bahan hukum berupa kajian, untuk kemudian dijadikan bahan rujukan terhadap tulisan yang dikaji."¹⁷ Sementara itu, menurut Amiruddin dan Zainal Asikin, "*Snowball sampling* merupakan teknik yang menggunakan jenis bahan hukum lainnya untuk memberikan penjelasan dan data yang lebih konkret terhadap tulisan yang disusun, sebab bahan hukum yang digunakan sebelumnya masih belum cukup, sehingga jumlah bahan hukum yang awalnya sedikit menjadi bertambah banyak."¹⁸

Kemudian, penulis juga menggunakan teknik analisis kualitatif sebagai teknis analisis data. Albi Anggito dan Johan Setiawan menjelaskan bahwa "Teknik analisis kualitatif dapat didefinisikan sebagai teknik analisis bahan hukum secara kolektif, untuk kemudian disusun dalam bentuk argumentatif, deskriptif, dan evaluatif yang akan

¹¹ Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang, Bayu Media Publishing, 2016), 57.

¹² Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta, UI Press, 2016), 51.

¹³ *Ibid*, 52.

¹⁴ Ibrahim, Johnny, *op.cit*, 60.

¹⁵ Soekanto, Soerjono, *op.cit*, 54.

¹⁶ Soekanto, Soerjono, *op.cit*, 5.

¹⁷ Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum* (Malang, Sinar Grafika, 2016), 93.

¹⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Rajawali, 2018), 36.

dikombinasikan sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat faktual, runtut, dan jelas.”¹⁹

Oleh karena problematika hukum yang diangkat dalam jurnal ini akan mengkaji mengenai norma konflik dan dualisme pengaturan *paid parental leave* bagi para pekerja di Indonesia dalam UU Ketenagakerjaan dan RUU KIA, maka penulis menemukan relevansi apabila penulisan jurnal ilmiah ini menerapkan metode penelitian hukum normatif dengan penerapan pendekatan asas - asas hukum, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan Peraturan Perundang - Undangan (*statute approach*).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan *Paid Parental Leave* dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan

Mac Iver, seperti yang dikutip oleh Nanik Prasetyoningsih, menjelaskan bahwa “Ideologi negara klasik (formal) dengan model negara liberal hanya akan mengedepankan konsep kapitalis dan individualistik untuk memproteksi derajat ekonomi kaum *elite* politik. Oleh karenanya, mulai dirumuskan suatu konsep negara dengan mengkombinasikan dua jenis asas yang berbeda, yakni asas negara sosialis (*socio - capitalist state*) dengan asas negara hukum.”²⁰ Gagasan tersebut kemudian berhasil menghasilkan suatu konsep baru yang dikenal sebagai ideologi negara kesejahteraan (*welfare state*).

Perkembangan konsep *welfare state* pada negara *Anglo Saxon* banyak dipengaruhi oleh konsep *the rule of law* yang sebelumnya telah dirumuskan oleh A. V. Dicey.²¹ A. V. Dicey, seperti yang dikutip oleh Bayu Dwiwiddy Jatmiko menjelaskan bahwa “Suatu negara hukum harus memiliki tiga karakteristik utama, yakni kesetaraan warga negara di depan hukum dan terbebas dari tindakan yang bersifat diskriminatif (*equality before the law*), supremasi hukum tanpa adanya kekuasaan yang bersifat sewenang - wenang (*supremacy of law*), dan adanya proses hukum yang menjamin pemenuhan hak asasi manusia (*due process of law*).”²²

Apabila mengacu pada konsep negara hukum yang dianut oleh negara Indonesia, maka Indonesia memilih untuk menerapkan konsep negara kesejahteraan modern (*welfare rechtsstaat*) yang merupakan bagian dari konsep negara hukum material. Wolfgang, seperti yang dikutip oleh Bayu Dwiwiddy Jatmiko, mendefinisikan “Negara hukum material sebagai negara yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui perlindungan terhadap hak asasi manusia.”²³

Oleh Mohammad Hatta, seperti yang dikutip oleh Asyhabuddin, “Konsep *welfare state* menjadi dasar perumusan dari konstitusi Negara Republik Indonesia dalam semangat demokrasi guna mencapai cita - cita luhur bangsa untuk menjamin kesejahteraan bagi masyarakatnya.”²⁴ Pada hakikatnya, rumusan ideologi dan

¹⁹ Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi, CV Jejak Publisher, 2018), 12.

²⁰ Prasetyoningsih, Nanik. “Substansi Gagasan dalam Beberapa Konsep Negara Hukum.” *Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 2 (2020): 89.

²¹ Jatmiko, Bayu Dwiwiddy. “Menelisik Pengakuan dan Perlindungan Hak - Hak Asasi Politik Pasca Perubahan UUD 1945.” *Jurnal Panorama Hukum* 3, No. 2 (2018): 219.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*, 223.

²⁴ Asyhabuddin. “Welfare Society dalam Sistem Kesejahteraan Sosial di Indonesia.” *Indonesian Community Development Journal* 3, No. 1 (2022): 31.

konstitusi Negara Republik Indonesia menghendaki negara sebagai *tool of a public service* yang memiliki kewajiban untuk memenuhi hak warga negaranya.²⁵

Secara konseptual definitif, hak merupakan sesuatu yang harus didapatkan. Oleh karena terlahir sebagai manusia, maka setiap individu memiliki hak fundamental yang disebut sebagai Hak Asasi Manusia (HAM). John Locke, seperti yang dikutip oleh Claire Kilpatrick, mendefinisikan "Hak asasi manusia sebagai anugerah kodrati dari Tuhan Yang Maha Esa, sehingga tidak dapat dicabut atau diambil dengan alasan apapun karena kedudukan setiap individu adalah setara."²⁶

Apabila lingkup pembahasan difokuskan dalam konteks dunia kerja, maka persamaan dan kesetaraan hak dalam dunia pekerjaan juga wajib dimiliki oleh setiap pekerja. Sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945), yang secara eksplisit telah menentukan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ketentuan tersebut menghendaki kewajiban pihak pemberi kerja untuk mengakomodasi hak para pekerja. Dalam hal ini, pihak pemberi kerja dapat berupa badan hukum, pengusaha, badan lainnya, atau perseorangan yang memberikan pekerjaan dengan imbalan berupa upah, gaji, atau honorarium.

Selain pengupahan, para pekerja juga memiliki hak untuk tidak bekerja karena suatu alasan dalam periode tertentu, yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja. Hak tersebut yang disebut sebagai hak cuti karyawan atau cuti pekerja. Di Indonesia, cuti pekerja diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yakni cuti tidak berbayar (*unpaid leave*) dan cuti berbayar (*paid leave*).²⁷

Zulkarnain Ibrahim menjelaskan bahwa "*Unpaid leave* merupakan jenis cuti yang dapat digunakan oleh pekerja tanpa mendapatkan upah atau gaji. Jenis cuti tidak berbayar terpaksa digunakan apabila pekerja tersebut harus meninggalkan pekerjaannya karena kepentingan tertentu, tetapi telah menggunakan seluruh kuota dari *paid leave*. Sementara itu, *paid leave* merupakan jenis cuti yang dapat digunakan oleh pekerja untuk tidak bekerja, tetapi tetap mendapatkan upah atau gaji secara normal sebagaimana mestinya."²⁸

Di antara berbagai jenis *paid leave*, cuti orang tua berbayar (*paid parental leave*) merupakan jenis cuti yang cukup esensial. *Paid parental leave* merupakan jenis cuti yang dimiliki oleh orang tua, yakni ayah dan ibu yang bekerja untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya sekitar masa kelahiran anaknya dengan mendapatkan upah atau gaji yang normal. *Paid parental leave* dapat dikategorikan menjadi cuti maternitas berbayar (*paid maternity leave*) dan cuti paternitas berbayar (*paid paternity leave*).²⁹

Saiko Tanaka menjelaskan bahwa "*Paid maternity leave* merupakan periode cuti yang dapat digunakan oleh pekerja perempuan untuk tidak bekerja sekitar masa kelahiran anaknya dengan upah yang dibayarkan secara normal. Sementara itu, *paid paternity leave* merupakan periode cuti yang dapat digunakan oleh pekerja laki - laki

²⁵ Aswandi, Bobi dan Kholis Roisah. "Negara Hukum dan Demokrasi Pancasila dalam Kaitannya dengan Hak Asasi Manusia (HAM)." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 1, No. 1 (2019): 128.

²⁶ Kilpatrick, Claire. "Has New Labour Reconfigured Employment Legislation." *Industrial Law Journal* 32, No. 3 (2013): 549.

²⁷ Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi Hukum Pengupahan yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif." *Jurnal Dinamika Hukum* 13, No. 3 (2013): 90

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Tanaka, Saiko. "Parental Leave and Child Health across OECD Countries." *The Economic Journal* 115, No. 501 (2015): 28.

untuk tidak bekerja sekitar masa kelahiran anaknya dengan gaji yang dibayarkan secara normal.”³⁰

Apabila ditinjau berdasarkan instrumen hukum internasional, *International Labour Organization* (selanjutnya disebut ILO) dalam Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1919, telah memprakarsai sebuah kebijakan mengenai pemberlakuan cuti hamil (*maternity leave*). Gagasan tersebut telah diadopsi menjadi Konvensi Perlindungan Maternitas Nomor 183 Tahun 2000. Konvensi Perlindungan Maternitas Nomor 183 Tahun 2000 pada pokoknya memberikan jaminan hak perempuan sehingga memiliki waktu istirahat sebelum dan setelah melahirkan, jaminan asuransi kesehatan dan tunjangan, terbebas dari diskriminasi, serta hak menyusui selama 14 (empat belas) minggu.³¹

Selain itu, *Universal Declaration of Human Rights* (selanjutnya disebut DUHAM) juga menekankan bahwa masa keibuan dan anak - anak memiliki hak yang setara atas bantuan khusus dan perawatan, seperti jaminan sosial. Kemudian, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* Tahun 1966 (selanjutnya disebut ICESCR) juga telah memberikan pengaturan khusus mengenai perlindungan bagi ibu sebelum, selama, dan sesudah melahirkan, termasuk mengenai pemberlakuan cuti berbayar bagi setiap negara.³²

Selanjutnya, *The Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* Tahun 1979 (selanjutnya disebut CEDAW) juga telah menyerukan aksi dan langkah khusus yang dapat dilakukan oleh setiap negara untuk memberikan proteksi perlindungan maternitas sebagai hak esensial yang harus ditangani secara konsisten. Konvensi tersebut secara tegas mengecam berbagai tindakan korporat yang berani memaksa setiap pekerja perempuan untuk mengundurkan diri apabila dirinya menggunakan *paid maternity leave*.³³

Di sisi lain, pada tahun 1973, mulai disahkannya aturan mengenai kesetaraan hak yang seharusnya dimiliki oleh ayah dan ibu yang bekerja untuk merawat serta mengasuh anaknya pada masa kehamilan. Penetapan aturan tersebut yang telah menjadi terobosan pertama untuk mengakomodasi penerapan cuti paternitas berbayar (*paid paternity leave*).³⁴

Apabila ditinjau berdasarkan perspektif hukum nasional di Indonesia, maka regulasi mengenai *paid parental leave* bagi para pekerja telah dimaktubkan secara eksplisit dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan. Dalam rumusan Pasal 82 ayat (1), ditentukan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.” Ketentuan tersebut melegitimasi hak pekerja perempuan untuk mengambil cuti istirahat selama 3 (tiga) bulan sekitar masa kelahiran anaknya dengan upah yang dibayarkan secara penuh 100% (seratus persen).

Selain itu, Pasal 82 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak

³⁰ *Ibid*, 29.

³¹ Sanderson, Susan dan Vetta L. Sanders Thompson. “Factor Associated with Perceived Paternal Involvement in Childrearing.” *Sex Roles A Journal of Research* 46, No. 3 (2022): 36.

³² *Ibid*, 38.

³³ *Ibid*, 39.

³⁴ Adamsons, Karl dan Sara K. Jonhson. “An Update and Expanded Meta - Analysis of Nonresident Fathering and Child Well - Being.” *Journal of Family Psychology* 27, No. 4 (2013): 79.

memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan." Dalam hal ini, apabila pekerja perempuan mengambil cuti melahirkan atau keguguran melebihi masa waktu cuti yang telah ditentukan, maka cuti tersebut akan menjadi *unpaid leave*, sehingga dirinya tidak akan mendapatkan gaji ketika tidak bekerja.

Sementara itu, Pasal 93 ayat (1) menentukan bahwa "Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan." Kendati demikian, dalam Pasal 93 ayat (2), ditentukan bahwa "Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri, maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan."

Lebih lanjut, dalam ketentuan Pasal 93 ayat (4) huruf e, ditentukan bahwa "Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c dikarenakan istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari." Ketentuan tersebut memberikan kesempatan bagi para pekerja laki - laki untuk mengajukan cuti alasan penting, seperti mendampingi istrinya dalam proses persalinan atau keguguran kandungan dengan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) oleh pihak pemberi kerja selama 2 (dua) hari. Akan tetapi, apabila pekerja laki - laki mengambil cuti alasan penting melebihi masa waktu cuti yang telah ditentukan, maka cuti tersebut akan menjadi *unpaid leave*, sehingga dirinya tidak akan mendapatkan upah atau gaji ketika tidak bekerja.

Apabila dikaitkan dengan konsep negara kesejahteraan modern (*welfare rechtsstaat*) yang mengutamakan perwujudan kesejahteraan masyarakat melalui perlindungan terhadap hak asasi manusia, maka pengaturan *paid parental leave* dalam UU Ketenagakerjaan merupakan bentuk jaminan proteksi hak anak dan hak orang tua yang bekerja atas *paid parental leave*, yang dalam hal ini merupakan bagian dari hak asasi manusia, yang juga dilindungi oleh konstitusi negara. Hal tersebut dipertegas pada Bagian Pembukaan UUD NRI 1945 alinea keempat yang menentukan bahwa "Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial."

3.2. Pengaturan *Paid Parental Leave* dalam Rancangan Undang - Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak

Nur Rohim Yunus menjelaskan bahwa “Disparitas sosial dalam dinamika perkembangan masyarakat telah terjadi di antara kaum proletar dengan kaum borjuis. Kaum borjuis dapat diidentifikasi sebagai para pihak pemberi modal dalam perkembangan ekonomi. Oleh karenanya, mereka dapat menguasai sebagian besar lahan pekerjaan dan memonopoli hak milik pekerja demi keuntungan yang besar melalui sistem pengupahan. Pihak tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pihak pemberi kerja, seperti badan hukum, pengusaha, perseorangan, atau badan lainnya.”³⁵

Sementara itu, menurut Adji Samekto, “Kaum proletar dapat didefinisikan sebagai kelompok masyarakat yang berada pada kelas sosial yang rendah dan terqualifikasi sebagai para pihak pencari kerja yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan upah yang didapatkan dari hasil kerjanya. Kaum proletar terpaksa menjual tenaga mereka kepada kaum borjuis untuk mendapatkan upah, sebab mereka tidak memiliki modal untuk bekerja. Pihak tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pihak pencari kerja, seperti karyawan, pekerja, atau buruh.”³⁶

Oleh karenanya, demi memberikan proteksi dan jaminan pemenuhan hak terhadap para pihak yang rentan dirampas haknya, yakni para pencari kerja, maka pemerintah telah mengesahkan ketentuan UU Ketenagakerjaan.³⁷ Kendati demikian, jangka waktu *paid parental leave* dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan masih sangat singkat, yakni *paid parental leave* bagi pekerja perempuan hanya diberikan selama 3 (tiga) bulan dengan upah yang dibayarkan secara penuh 100% (seratus persen), sedangkan *paid parental leave* bagi pekerja laki - laki hanya mendapatkan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) selama 2 (dua) hari.

Padahal, apabila mengacu pada ketentuan instrumen hukum internasional, seperti Rekomendasi ILO Nomor 191 Tahun 2000 tentang Perlindungan terhadap Ibu Hamil pada Pasal 1 ayat (1), ditentukan bahwa “Negara anggota harus berupaya memperpanjang masa cuti hamil seperti yang dimaksud dalam Pasal 4 Konvensi ini hingga sedikitnya 18 (delapan belas) minggu.” Berdasarkan ketentuan tersebut, sudah seharusnya negara Indonesia yang merupakan anggota ILO, juga memperpanjang jangka waktu *paid maternity leave*. Selain *paid maternity leave*, perpanjangan jangka waktu *paid parental leave* juga harus dibarengi dengan perpanjangan jangka waktu *paid paternity leave*.

Oleh karena problematika tersebut, DPR memutuskan untuk melakukan pengesahan terhadap RUU KIA menjadi Rancangan Undang - Undang Inisiatif DPR.³⁸ Adapun makna tujuan dari RUU KIA sebagai *ius constituendum* telah diatur dalam rumusan Pasal 3 RUU KIA yang menentukan bahwa “Penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak bertujuan:

- a. mewujudkan rasa aman, tenteram, bagi ibu dan anak;

³⁵ Yunus, Nur Rohim. “Implikasi Demokrasi Borjuis dalam Kehidupan Bernegara.” *Jurnal Sosial dan Budaya Syariah* 3, No. 2 (2016): 248.

³⁶ Samekto, Adji. “Mengungkap Relasi Kapitalisme, Demokrasi, dan Globalisasi.” *Jurnal Dinamika Hukum* 14, No. 2 (2014): 302.

³⁷ Sukmadewi, Yuditya Dyah, *op.cit*, 11.

³⁸ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2022. “RUU KIA yang Atur Cuti Melahirkan 6 Bulan Disahkan Jadi Inisiatif DPR Hari Ini.” URL: <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39584/t/RUU+KIA+yang+Atur+Cuti+Melahirkan+6+Bulan+Disahkan+Jadi+Inisiatif+DPR+Hari+Ini>

- b. meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak yang lebih baik untuk mencapai kesejahteraan lahir dan batin;
- c. mewujudkan sumber daya manusia yang unggul;
- d. menjamin upaya penghormatan, pemajuan, perlindungan, dan pemenuhan hak bagi ibu dan anak;
- e. melindungi dari tindak kekerasan, penelantaran, dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia; dan
- f. mewujudkan sistem penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan dalam sistem kesejahteraan sosial nasional.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, RUU KIA dapat menjadi *legal substance* atau Peraturan Perundang - Undangan yang secara khusus mengakomodasi pengaturan mengenai perpanjangan jangka waktu *paid parental leave* bagi para pekerja di Indonesia. Kendati demikian, untuk mengatasi problematika hukum terkait norma konflik dan dualisme pengaturan mengenai jangka waktu *paid parental leave* yang diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan dan RUU KIA, diperlukan solusi kebaruan hukum melalui harmonisasi pengaturan jangka waktu *paid parental leave*.

Pertama, melalui implementasi asas hukum *lex posterior derogat legi priori*, yang artinya aturan hukum yang lama dapat dikesampingkan oleh aturan hukum yang baru. Dalam hal ini, RUU KIA sebagai peraturan baru, dapat mengesampingkan ketentuan yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan lama. Akan tetapi, keberlakuan RUU KIA sebagai peraturan baru tidak lantas mencabut keberlakuan UU Ketenagakerjaan, selama Undang - Undang tersebut tidak bertentangan dengan RUU KIA, sehingga kedua aturan tersebut dapat tetap berlaku.

Kedua, mengimplementasikan keberlakuan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*, yang artinya aturan hukum yang bersifat umum dapat dikesampingkan oleh aturan hukum yang bersifat khusus. Dalam hal ini, RUU KIA sebagai peraturan khusus (*lex specialis*), dapat mengesampingkan ketentuan yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan sebagai peraturan umum (*lex generali*). Selain itu, RUU KIA juga menjadi peraturan khusus (*lex specialis*) yang mengatur hanya mengenai kesejahteraan ibu dan anak secara khusus, sedangkan UU Ketenagakerjaan dapat menjadi peraturan umum yang mengatur mengenai hak cuti pekerja secara umum.

Ketiga, merevisi ketentuan UU Ketenagakerjaan dengan menghapus dan menyatakan tidak berlakunya ketentuan pasal yang bertentangan dengan RUU KIA, seperti ketentuan Pasal 82 ayat (1) yang menentukan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.” Kemudian, menghapus dan menyatakan tidak berlakunya ketentuan pada Pasal 93 ayat (4) huruf e yang menentukan bahwa “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c dikarenakan istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.”

Keempat, mengacu pada ketentuan prinsip dasar HAM yang diatur dalam KHA. Apabila dikomparasikan, sejatinya UU Ketenagakerjaan tidak mampu mengakomodasi prinsip dasar HAM bagi anak, sehingga tidak dapat meligitimasi keberlakuan dan keabsahan *paid parental leave*. Sementara itu, dalam ketentuan RUU KIA, terdapat tiga jenis prinsip dasar HAM yang dapat melegitimasi perpanjangan jangka waktu *paid parental leave*, yaitu prinsip keadilan, martabat manusia (*human dignity*), dan kemanusiaan (*humanity*).

Pertama, prinsip keadilan yang di dalamnya berkorelasi dengan kesetaraan (*equality*) dan non - diskriminasi (*non - discrimination*). Sonhaji menjelaskan bahwa “Kesetaraan merupakan tindakan memperlakukan manusia dengan sama tanpa adanya perbedaan, seperti kesetaraan menganut keyakinan dan kepercayaan, kesetaraan akses peradilan dan pendidikan, kesetaraan di hadapan hukum, kesetaraan untuk bekerja, dan lainnya. Melalui prinsip kesetaraan, maka akan tercipta prinsip non - diskriminasi.”³⁹ Sebagaimana telah dirumuskan dalam ketentuan Pasal 2 KHA, “Hak - hak anak berlaku atas semua anak tanpa terkecuali. Anak harus dilindungi dari segala jenis diskriminasi terhadap dirinya atau diskriminasi yang diakibatkan oleh keyakinan atau tindakan orang tua atau anggota keluarganya yang lain.”

Dalam hal ini, keberlakuan prinsip dasar HAM bagi anak mengenai keadilan, telah tertuang dalam Pasal 9 ayat (1) RUU KIA, yang menentukan bahwa “Setiap anak berhak:

- a. hidup, tumbuh, dan berkembang secara optimal;
- b. atas suatu identitas diri dan status kewarganegaraan;
- c. mendapatkan Air Susu Ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis, ibu meninggal dunia, atau ibu terpisah dari anak;
- d. mendapatkan perawatan, pengasuhan, dan pendidikan pola asuh yang baik dan berkelanjutan dalam kasih sayang kedua orang tua, keluarga, maupun di dalam asuhan khusus untuk tumbuh dan berkembang secara optimal;
- e. mendapatkan penanaman nilai keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai agamanya dan kepercayaannya;
- f. mendapatkan perlindungan dari diskriminasi, kekejaman, kejahatan, penganiayaan, eksploitasi, penyimpangan seksual, dan penelantaran;
- g. mendapatkan asupan gizi seimbang dan standar hidup yang layak bagi pengembangan fisik, mental, spiritual, dan sosial;
- h. mendapatkan lingkungan yang mendukung tumbuh kembang;
- i. memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan perkembangan usia maupun kebutuhan fisik, psikis, dan sosial;
- j. memperoleh pendidikan dan pengasuhan yang sesuai untuk tumbuh kembang;
- k. berekspresi, bermain, dan berinteraksi dengan anak yang sebaya;
- l. mendapat bantuan saat berhadapan dengan hukum; dan
- m. mendapat pelayanan administrasi kependudukan.”

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara harus mengimplementasikan prinsip dasar HAM mengenai keadilan agar anak mendapatkan haknya yang dijamin oleh RUU KIA.

Selain hak anak, keberlakuan prinsip HAM mengenai keadilan bagi ibu juga tertuang dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) RUU KIA, yang menentukan bahwa “Setiap Ibu berhak:

- a. mendapatkan pelayanan kesehatan sebelum kehamilan, masa kehamilan, saat melahirkan, dan pasca melahirkan;
- b. memperoleh jaminan kesehatan sebelum kehamilan, masa kehamilan, saat melahirkan, dan pasca melahirkan;
- c. mendapatkan pendampingan saat melahirkan atau keguguran dari suami dan/atau keluarga;

³⁹ Sonhaji, Sonhaji. “Tinjauan Yuridis mengenai Hak - Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, No. 3 (2019): 10.

- d. mendapatkan perlakuan dan fasilitas khusus pada fasilitas, sarana, dan prasarana umum;
- e. mendapatkan akses yang mudah terhadap pelayanan fasilitas kesehatan;
- f. mendapatkan rasa aman dan nyaman serta perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi;
- g. mendapatkan kesempatan pengembangan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan;
- h. mendapatkan pendampingan dan layanan psikologi;
- i. mendapatkan pendidikan perawatan, pengasuhan (parenting), dan tumbuh kembang anak; dan
- j. mendapatkan bantuan pemberdayaan ekonomi keluarga.”

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara harus mengimplementasikan prinsip dasar HAM mengenai keadilan agar ibu mendapatkan haknya yang dijamin oleh RUU KIA.

Selain itu, menurut Arif Gosita, “Seorang ibu juga memiliki kesempatan untuk memenuhi hak anaknya, yaitu:

- a. memberikan ASI eksklusif kepada bayi yang baru saja dilahirkan selama paling sedikit 6 (enam) bulan penuh dan memberikan asupan gizi yang seimbang serta perawatan medis yang memadai kepada anaknya;
- b. mengasuh, mendidik, dan merawat anaknya dengan penuh kasih sayang dan memberikan pola asuh terbaik untuk memastikan perkembangan anak secara optimal;
- c. menciptakan lingkungan yang sehat sesuai dengan standar kehidupan yang layak untuk membantu perkembangan mental, fisik, sosial, dan spiritual anak;
- d. menjamin pemenuhan, pemajuan, penghormatan, dan perlindungan hak anak melalui peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan anak secara terpadu, terarah, dan berkelanjutan;
- e. memberikan rasa tenang dan aman bagi anak sehingga terbebas dari tindakan yang bersifat diskriminatif, tindak kekerasan, eksploitasi, penelantaran, penyimpangan seksual, atau pelanggaran terhadap hak asasi manusia.”⁴⁰

Kedua, prinsip martabat manusia (*human dignity*). Pada hakikatnya, manusia memiliki hak yang menjadikan dirinya bernilai dan bermartabat sehingga harus dihormati dan diperlakukan dengan baik. Sebagaimana telah dirumuskan secara eksplisit dalam ketentuan Pasal 3 KHA, yang menentukan bahwa “Semua tindakan dan keputusan menyangkut seorang anak harus dilakukan atas dasar kepentingan terbaik sang anak.” Dalam hal ini, keberlakuan prinsip HAM bagi anak mengenai martabat manusia (*human dignity*), telah tertuang dalam rumusan ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf d RUU KIA, yang menentukan bahwa “Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Ibu yang bekerja berhak mendapatkan cuti yang diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi anak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang - Undangan.”

Ketentuan tersebut telah mencantumkan prinsip yang menempatkan kepentingan terbaik bagi anak sehingga dapat digunakan sebagai dasar legitimasi yang kuat untuk menjamin perlindungan hak anak melalui perpanjangan jangka waktu *paid parental leave*. Hal tersebut dikarenakan hak anak sangat berharga dan bernilai sehingga harus dihormati dan diperlakukan dengan baik. Selain itu, perpanjangan jangka waktu

⁴⁰ Gosita, Arif. “Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Konvensi Hak - Hak Anak.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 5, No. 4 (2019): 56.

paid parental leave yang diatur dalam RUU KIA juga telah memberikan kesempatan bagi orang tua untuk menjamin keselamatan hidup dan proses tumbuh kembang anak.

Selain hak anak, keberlakuan prinsip HAM mengenai martabat ibu juga telah tertuang dalam ketentuan Pasal 4 ayat (2) RUU KIA, yang menentukan bahwa "Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Ibu yang bekerja berhak:

- a. mendapatkan cuti melahirkan paling sedikit 6 (enam) bulan;
- b. mendapatkan waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan jika mengalami keguguran;
- c. mendapatkan kesempatan dan tempat untuk melakukan laktasi (menyusui, menyiapkan, dan/atau menyimpan Air Susu Ibu Perah (ASIP) selama waktu kerja; dan/atau
- d. mendapatkan cuti yang diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi anak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang - Undangan."

Ketentuan tersebut telah memberikan pengaturan mengenai perpanjangan jangka waktu *paid maternity leave* menjadi paling sedikit 6 (enam) bulan.

Selain itu, jaminan terpenuhinya hak pekerja perempuan juga diatur dalam ketentuan Pasal 5 ayat (1) RUU KIA yang menentukan bahwa "Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dan huruf b, tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang - Undangan di bidang ketenagakerjaan." Pasal 5 ayat (2) menentukan bahwa "Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, mendapatkan hak secara penuh 100% (seratus persen) untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 75% (tujuh puluh lima persen) untuk 3 (tiga) bulan berikutnya." Pasal 5 ayat (3) menentukan bahwa "Dalam hal Ibu sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dan ayat (2) diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh haknya, pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah memberikan pendampingan secara hukum dan memastikan pemenuhan hak Ibu terpenuhi dengan baik."

Ketentuan tersebut dapat menjadi payung hukum bagi pekerja perempuan sehingga tidak dapat diberhentikan secara sepihak oleh pihak pemberi kerja karena mengambil cuti hamil atau cuti melahirkan. Selain itu, pekerja perempuan yang menggunakan cuti melahirkan berhak untuk mendapatkan perpanjangan jangka waktu *paid maternity leave* paling sedikit 6 (enam) bulan, yakni 3 (tiga) bulan pertama mendapatkan gaji yang dibayarkan utuh 100% (seratus persen) dan 3 (tiga) bulan berikutnya mendapatkan gaji yang dibayarkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) oleh pihak pemberi kerja.

Selain hak anak dan ibu, keberlakuan prinsip HAM mengenai martabat ayah juga telah tertuang dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) RUU KIA, yang menyatakan bahwasanya "Suami sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berhak mendapatkan hak cuti pendampingan:

- a. melahirkan paling lama 40 (empat puluh) hari; atau
- b. keguguran paling lama 7 (tujuh) hari."

Ketentuan tersebut telah memberikan pengaturan mengenai perpanjangan jangka waktu cuti bagi pekerja laki - laki ketika ingin mendampingi istrinya sekitar masa kelahiran anaknya menjadi selama 40 (empat puluh) hari atau selama 7 (tujuh) hari untuk mendampingi istrinya pasca mengalami keguguran kandungan.

Ketiga, prinsip kemanusiaan (*humanity*) dengan mengacu pada ketentuan Bab IX RUU KIA tentang Ketentuan Penutup. Dalam ketentuan Pasal 40 RUU KIA, ditentukan bahwa "Pada saat Undang - Undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang -

Undanguan yang mengatur berkaitan dengan kesejahteraan ibu dan anak, dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang – Undang ini.” Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pada saat RUU KIA disahkan dan mulai berlaku sebagai Undang – Undang, maka seluruh instrumen hukum nasional yang sudah ada dan memberikan pengaturan secara khusus mengenai hak cuti pekerja, sebelum ditetapkan Undang – Undang KIA, seperti Undang – Undang Ketenagakerjaan, selama tidak bertentangan dengan Undang - Undang KIA, masih dapat tetap berlaku.

Selain itu, implementasi prinsip kemanusiaan (*humanity*) melalui mekanisme penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak juga ditentukan dalam rumusan Pasal 11 RUU yang menentukan bahwa “Dalam penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertugas:

- a. merumuskan perencanaan, kebijakan, dan program kesejahteraan ibu dan anak;
- b. melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak;
- c. mengoordinasikan penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak dengan berbagai pihak;
- d. mendorong dan memfasilitasi masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak;
- e. melakukan pembinaan dan pengawasan serta pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak;
- f. mengalokasikan anggaran untuk penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- g. mengembangkan kerjasama penyelenggaraan kesejahteraan ibu dan anak secara nasional dan/atau internasional.”

Dengan demikian, melalui solusi kebaruan hukum mengenai mekanisme harmonisasi pengaturan jangka waktu *paid parental leave* untuk mengimplementasikan ketentuan yang diatur dalam RUU KIA, problematika hukum mengenai norma konflik dan dualisme pengaturan dapat teratasi sehingga kepastian hukum dapat terwujud. Selain itu, melalui pemenuhan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), maka negara Indonesia telah mewujudkan tujuan dari *welfare state*. Hal tersebut dikarenakan negara memiliki tugas utama untuk memastikan warga negaranya terbebas dari diskriminasi dan menjamin kesejahteraan masyarakat. Apabila masyarakat sejahtera, maka produktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang sehat juga akan terwujud.⁴¹

4. Kesimpulan

Keberlakuan UU Ketenagakerjaan yang dibarengi dengan kemunculan RUU KIA nyatanya telah menimbulkan norma konflik dan dualisme pengaturan mengenai jangka waktu *paid parental leave*. Hal tersebut dikarenakan UU Ketenagakerjaan hanya melegitimasi hak pekerja perempuan untuk beristirahat dengan total waktu 3 (tiga) bulan sekitar masa kelahiran anaknya dan kesempatan bagi pekerja laki - laki untuk mengajukan cuti alasan penting, seperti mendampingi istrinya dalam proses persalinan atau keguguran kandungan selama 2 (dua) hari, dengan gaji yang harus dibayarkan secara penuh 100% (seratus persen). Sementara itu, dalam RUU KIA, terdapat perpanjangan jangka waktu *paid maternity leave* bagi pekerja perempuan paling sedikit 6 (enam) bulan, yakni 3 (tiga) bulan pertama mendapatkan gaji yang dibayarkan utuh

⁴¹ Hadiyono. “Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya.” *Jurnal Hukum Politik dan Kekuasaan* 1, No. 1 (2020): 24.

100% (seratus persen) dan 3 (tiga) bulan berikutnya mendapatkan gaji yang dibayarkan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) oleh pihak pemberi kerja. Selain itu, RUU KIA juga memberikan perpanjangan jangka waktu *paid paternity leave* bagi pekerja laki - laki selama 40 (empat puluh) hari. Dalam hal ini, untuk mengatasi norma konflik dan dualisme pengaturan, diperlukan solusi kebaruan hukum melalui harmonisasi pengaturan mengenai *paid parental leave* untuk mengimplementasikan ketentuan dalam RUU KIA. Pertama, melalui implementasi asas hukum *lex posterior derogat legi priori*. Kedua, mengimplementasikan keberlakuan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*. Ketiga, merevisi ketentuan pada UU Ketenagakerjaan dengan menghapus dan menyatakan tidak berlakunya ketentuan pada Pasal 82 ayat (1) dan Pasal 93 ayat (4) huruf e. Keempat, mengacu pada ketentuan prinsip dasar HAM yang diatur dalam KHA.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum* (Malang, Sinar Grafika, 2016).
- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Rajawali, 2018).
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi, CV Jejak Publisher, 2018).
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang, Bayu Media Publishing, 2016).
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta, UI Press, 2016).
- Sudantra, I Ketut. *Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi Bidang Hukum* (Denpasar, Universitas Udayana, 2015).

Jurnal Hukum:

- Adamsons, Karl dan Sara K. Jonhson. "An Update and Expanded Meta - Analysis of Nonresident Fathering and Child Well - Being." *Journal of Family Psychology* 27, No. 4 (2013).
- Aswandi, Bobi dan Kholis Roisah. "Negara Hukum dan Demokrasi Pancasila dalam Kaitannya dengan Hak Asasi Manusia (HAM)." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 1, No. 1 (2019).
- Asyhabuddin. "Welfare Society dalam Sistem Kesejahteraan Sosial di Indonesia." *Indonesian Community Development Journal* 3, No. 1 (2022).
- Gosita, Arif. "Aspek Hukum Perlindungan Anak dan Konvensi Hak - Hak Anak." *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 5, No. 4 (2019).
- Hadiyono. "Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya." *Jurnal Hukum Politik dan Kekuasaan* 1, No. 1 (2020).
- Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi Hukum Pengupahan yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif." *Jurnal Dinamika Hukum* 13, No. 3 (2013).
- Jatmiko, Bayu Dwiwiddy. "Menelisik Pengakuan dan Perlindungan Hak - Hak Asasi Politik Pasca Perubahan UUD 1945." *Jurnal Panorama Hukum* 3, No. 2 (2018).
- Kilpatrick, Claire. "Has New Labour Reconfigured Employment Legislation." *Industrial Law Journal* 32, No. 3 (2013).

- Prasetyoningsih, Nanik. "Substansi Gagasan dalam Beberapa Konsep Negara Hukum." *Jurnal Ilmu Hukum* 3, No. 2 (2020).
- Rahmayanti, Dhian Resha. "Implementasi Corporate Social Responsibility dalam Membangun Reputasi Perusahaan." *Jurnal Ilmu Komunikasi* 11, No. 1 (2014).
- Samekto, Adji. "Mengungkap Relasi Kapitalisme, Demokrasi, dan Globalisasi." *Jurnal Dinamika Hukum* 14, No. 2 (2014).
- Sanderson, Susan dan Vetta L. Sanders Thompson. "Factor Associated with Perceived Paternal Involvement in Childrearing." *Sex Roles A Journal of Research* 46, No. 3 (2022).
- Sonhaji, Sonhaji. "Tinjauan Yuridis mengenai Hak - Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law & Governance Journal* 2, No. 3 (2019).
- Sukmadewi, Yuditya Dyah. "Analisis Yuridis terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan dan Menyusui bagi Pekerja Perempuan di Indonesia Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 6, No. 3 (2019).
- Tanaka, Saiko. "Parental Leave and Child Health across OECD Countries." *The Economic Journal* 115, No. 501 (2015).
- Tanjung, Ni Putu Pranasari dan Ni Luh Gede Astariyani. "Perindungan Hukum Pekerja Perempuan terhadap Hak Reproduksi." *Jurnal Kertha Semaya* 3, No. 3 (2015).
- Yunus, Nur Rohim. "Implikasi Demokrasi Borjuis dalam Kehidupan Bernegara." *Jurnal Sosial dan Budaya Syariah* 3, No. 2 (2016).

Skripsi:

- Angela dan Ari Hermawan. "Tinjauan Kebijakan Paternity Leave dan Parental Leave bagi Pekerja Laki - Laki di Indonesia: Studi Kasus di PT Jembatan Komunika Indonesia dan PUSKAPA." *Skripsi Thesis*, Universitas Gadjah Mada, 2021.
- Rahmawati, Dwi Mia. "Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil." *Skripsi Thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2022.

Internet:

- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2022. "RUU KIA yang Atur Cuti Melahirkan 6 Bulan Disahkan Jadi Inisiatif DPR Hari Ini." URL: <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/39584/t/RUU+KIA+yang+Atur+Cuti+Melahirkan+6+Bulan+Disahkan+Jadi+Inisiatif+DPR+Hari+Ini>

Instrumen Hukum Nasional:

- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887).
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Rancangan Undang - Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

Instrumen Hukum Internasional:

Konvensi Perlindungan Maternitas Nomor 183 Tahun 2000.

Konvensi Perserikatan Bangsa - Bangsa untuk Hak - Hak Anak.

Rekomendasi International Labour Organization Nomor 191 Tahun 2000 tentang
Perlindungan terhadap Ibu Hamil.

The Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
Tahun 1979.

The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights Tahun 1966.

Universal Declaration of Human Rights.