SULTAN ADAM: JURNAL HUKUM DAN SOSIAL
DOI: https://doi.org/10.71456/sultan.v4i1.1926

PERBANDINGAN PENGATURAN CUTI KEHAMILAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN FINLANDIA: PERSPEKTIF PERLINDUNGAN BURUH PEREMPUAN

A Comparison of Maternity Leave Provisions in Indonesian And Finnish Labor Law: A Review of the Protection of Female Workers

Jenifer Elisabet Grabriella Wijaya[1*]
Theresia Novita Pakpahan[2]
Angela Widjadja[3]
Dr. Agusmidah, SH., M. Hum[4]
Nita Nilan Sry Rezki Pulungan, SH., M. Kn[5]
[*1-5] Fakultas hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
[*]email:
grabriellawijaya@students.usu.ac.id
theresianovita@students.usu.ac.id
angelawidjaja262@gmail.com
agusmidah@usu.ac.id
nita.pulungan@usu.ac.id
Lisensi:CC-BY

Abstrak

Salah satu masalah penting dalam hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan hukum bagi buruh perempuan dalam konteks kehamilan. Studi ini menggunakan yuridis normatif komparatif dan pendekatan perundang-undangan untuk mempelajari peraturan cuti kehamilan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Finlandia dan Indonesia. Indonesia mengatur cuti kehamilan melalui Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dengan durasi tiga bulan dan pembiayaan sepenuhnya oleh pemberi kerja. Finlandia, berdasarkan *Employment Contracts Act* (Työsopimuslaki 55/2001) sebagaimana diubah oleh Reformasi Family Leave 2022 yang berlaku sejak 1 Agustus 2022, mengatur sistem cuti parental berbasis gender-neutral yang terdiri atas 40 hari kerja *pregnancy leave* dan 160 hari kerja *parental leave* per orang tua, yang ditopang oleh tunjangan dari Kela (*Social Insurance Institution of Finland*) berdasarkan *Health Insurance Act* (Sairausvakuutuslaki 1224/2004). Hasil penelitian menunjukkan kesenjangan substantif antara kedua sistem, meliputi aspek durasi, mekanisme pembiayaan, kesetaraan gender, dan efektivitas penegakan hukum. Penelitian ini merumuskan konstruksi ideal pengaturan cuti kehamilan di Indonesia yang mencakup integrasi tunjangan cuti kehamilan ke dalam sistem jaminan sosial, perpanjangan durasi cuti, adopsi prinsip gender-neutral, serta perluasan cakupan ke sektor informal.

Kata Kunci:
Cuti Kehamilan
Hukum Ketenagakerjaan
Perlindungan Buruh Perempuan
Perbandingan
Indonesia
Finlandia

Keywords:
Maternity Leave
Labour Law
Female Worker Protection
Comparative Law
Indonesia
Finlandia

Abstract

Legal protection for female workers in the context of pregnancy constitutes a fundamental issue in labour law. This study examines the normative regulation of maternity leave within the Indonesian and Finnish labour law systems using normative juridical research with comparative and statute approaches. Indonesia regulates maternity leave through Article 82 of Law Number 13 of 2003 on Manpower as amended by Law Number 6 of 2023 on Job Creation, with a three-month duration fully financed by employers. Finland, under the Employment Contracts Act (Työsopimuslaki 55/2001) as amended by the Family Leave Reform effective 1 August 2022, provides a gender-neutral parental leave system comprising 40 working days of pregnancy leave and 160 working days of parental leave per parent, supported by allowances from Kela (Social Insurance Institution of Finland) under the Health Insurance Act (Sairausvakuutuslaki 1224/2004). The study reveals substantial disparities between the two systems in terms of duration, financing mechanism, gender equality, and enforcement effectiveness. This study formulates an ideal construction for maternity leave regulation in Indonesia encompassing the integration of maternity leave benefits into the social security system, extension of leave duration, adoption of gender-neutral principles, and expansion of coverage to the informal sectore.

Submit Tgl.: 28-Mei-2026	Diterima Tgl.: 29-Mei-2026	Diterbitkan Tgl.: 30-Mei-2026

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap buruh perempuan dalam hubungan kerja merupakan bagian penting dari perjuangan panjang pemenuhan hak-hak pekerja dan kesetaraan gender di Indonesia. Sejak masa awal kemerdekaan, perhatian terhadap perlindungan pekerja perempuan telah terlihat melalui lahirnya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 yang dipelopori oleh S.K. Trimurti bersama Kementerian Perburuhan. Regulasi tersebut memuat berbagai bentuk perlindungan bagi buruh perempuan, termasuk hak atas cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan hak menyusui sebagai bentuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan. Meskipun demikian, dalam praktiknya perlindungan terhadap buruh perempuan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk diskriminasi di tempat kerja dan belum optimalnya pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan.[1]

Perkembangan kebutuhan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja kemudian mendorong lahirnya pengaturan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hingga kini menjadi dasar utama pengaturan hak-hak pekerja, termasuk hak cuti kehamilan bagi buruh perempuan, yang akan dianalisis serta dibandingkan dengan kebijakan hak cuti kehamilan yang ditetapkan oleh negara Finlandia sebagai salah satu objek penelitian yang menjadi bahan kami dalam melakukan analisis dan komparasi.

Perlindungan terhadap buruh perempuan merupakan kewajiban fundamental negara yang bersumber dari prinsip-prinsip hak asasi manusia dan keadilan sosial. Salah satu bentuk perlindungan paling esensial adalah jaminan hak cuti kehamilan (*maternity leave*), yakni hak istirahat berbayar yang diberikan kepada pekerja perempuan sebelum dan sesudah melahirkan.[2] Hak ini tidak sekadar berdimensi kesehatan reproduksi, melainkan juga menyentuh ranah kesetaraan gender, kelangsungan karier perempuan, serta keberlangsungan kehidupan keluarga.

Pada tataran internasional, hak cuti kehamilan telah diakui secara universal melalui Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Kehamilan (*Maternity Protection Convention*), yang menetapkan standar minimum 14 minggu cuti kehamilan disertai tunjangan tidak kurang dari dua pertiga penghasilan sebelumnya.[3] Indonesia hingga kini belum meratifikasi Konvensi ILO No. 183 tersebut, sehingga pengaturan cuti kehamilan di Indonesia masih bersandar pada regulasi nasional yang dalam beberapa aspek belum sepenuhnya selaras dengan standar internasional terkini.

Meskipun demikian, dalam praktiknya perlindungan terhadap buruh perempuan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk diskriminasi di tempat kerja dan belum optimalnya pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan. Sebagaimana pedokumentasian Komnas Perempuan pada berbagai wilayah dan sektor kerja memperlihatkan bahwa pemenuhan hak kesehatan reproduksi perempuan pekerja, termasuk hak-hak yang berkaitan dengan kehamilan, masih menghadapi berbagai hambatan dalam implementasinya di lapangan.[4]

Indonesia mengatur cuti kehamilan melalui Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yang memberikan hak cuti 1,5 bulan sebelum melahirkan

[1] Indraswari, G. F., & Yulifar, L. (2018). Surastri Karma Trimurti: Menggugat hak-hak kaum buruh perempuan Indonesia tahun 1945–1954. Factum: Jurnal Sejarah dan Pendidikan Sejarah, 7(1), 15–24.

[2] Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25; bandingkan dengan ILO, Maternity Protection at Work (Geneva: ILO, 2010), hlm. 1.

[3] ILO, Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) (Geneva: International Labour Organization, 2000), Pasal 4 ayat (1).

[4] Komnas Perempuan, Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan Pekerja: Laporan Pendokumentasian Situasi di Sektor Umum, Sektor Industri, dan Aparatur Sipil Negara (Jakarta: Komnas Perempuan, 2025), hlm. 6–7.

dan 1,5 bulan setelah melahirkan dengan total tiga bulan.[5] Ketentuan ini dipertahankan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.[6] Sementara itu, Finlandia melalui *Employment Contracts Act* (Työsopimuslaki 55/2001)[7] yang diubah pada tahun 2022 menghadirkan reformasi mendasar dalam sistem cuti parental dengan prinsip gender-neutral, memberikan hak yang setara bagi ibu dan ayah atas dasar kesetaraan pengasuhan.

Dalam konsep welfare state, negara bertanggung jawab dalam menjamin kesejahteraan masyarakat melalui perlindungan hak-hak sosial warga negara, termasuk hak maternitas bagi pekerja perempuan. Perlindungan terhadap cuti kehamilan dalam negara kesejahteraan tidak semata-mata dibebankan kepada pekerja atau pemberi kerja, namun juga menjadi bagian dari tanggung jawab negara melalui kebijakan sosial dan sistem jaminan sosial yang memadai.[8]

Perbandingan antara sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Finlandia memiliki relevansi akademis yang tinggi. Finlandia secara konsisten menduduki peringkat teratas dalam World Economic Forum Global Gender Gap Index[9] dan dikenal memiliki sistem kesejahteraan sosial (welfare state) yang komprehensif dengan penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif. Kajian komparatif ini diharapkan dapat memberikan perspektif kritis sekaligus rekomendasi konstruktif bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam memperkuat perlindungan buruh perempuan. Penelitian terdahulu mengenai cuti kehamilan umumnya berfokus pada perlindungan normatif pekerja perempuan dalam hukum nasional Indonesia. Kajian komparatif yang membandingkan paradigma perlindungan maternitas Indonesia dengan sistem parental leave berbasis gender-neutral di negara welfare state seperti Finlandia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan novelty melalui analisis perbedaan pendekatan hukum kedua negara sekaligus perumusan konstruksi ideal pengaturan cuti kehamilan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada tiga rumusan masalah: pertama, bagaimana pengaturan normatif cuti kehamilan bagi buruh perempuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Finlandia; kedua, bagaimana perbedaan pendekatan hukum dalam pengaturan cuti kehamilan antara Indonesia dan Finlandia; dan ketiga, bagaimana konstruksi ideal pengaturan cuti kehamilan bagi buruh perempuan di Indonesia berdasarkan perbandingan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*)[10] yang menitikberatkan pada pengkajian bahan hukum primer dan sekunder. Terdapat dua pendekatan utama yang digunakan secara komplementer: (1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan di kedua negara; dan (2) pendekatan komparatif (*comparative approach*), dimaksudkan untuk membandingkan fungsi sosial dua sistem hukum.

[5] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Pasal 82.
[6] 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 2023 Nomor 41, Pasal 81 angka 24.
[7] Finland, Employment Contracts Act (Tyosopimuslaki 55/2001), Chapter 4, tersedia di https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055 (diakses 2024).
[8] Sukmana, O. (2016). Konsep dan desain negara kesejahteraan (welfare state). Sospol, 2(1), 103-122.
[9] World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023 (Geneva: WEF, 2023), hlm. 10.
[10] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 13-14.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif. Secara deskriptif, penelitian menggambarkan pengaturan normatif cuti kehamilan pada kedua sistem hukum secara komprehensif.

2. Bahan Hukum

Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan Finlandia serta instrumen hukum internasional yang relevan, yaitu: (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 82, 83, 84, dan 153; (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; (3) Employment Contracts Act Finlandia (Työsopimuslaki 55/2001, sebagaimana diubah 2022), Bab IV tentang Family Leave; (4) Health Insurance Act Finlandia (Sairausvakuutuslaki 1224/2004); serta (5) Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang Maternity Protection. Bahan hukum sekunder meliputi literatur akademis, jurnal ilmiah hukum, laporan resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, Ministry of Economic Affairs and Employment Finland (TEM), Kela, ILO, dan OECD.

3. Teknik Analisis

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis terhadap norma-norma hukum yang dikaji. Hasil analisis disajikan secara komparatif dalam bentuk narasi analitis dan tabel perbandingan yang memudahkan pembacaan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Normatif Cuti Kehamilan bagi Buruh Perempuan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Finlandia

Hasil Pengaturan normatif cuti kehamilan di setiap negara merupakan cerminan dari nilai-nilai yang dianut oleh sistem hukum ketenagakerjaan negara tersebut dalam memandang peran perempuan, tanggung jawab negara, dan kesetaraan gender di tempat kerja. Pada tataran internasional, standar minimum perlindungan cuti kehamilan telah diletakkan oleh Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang Maternity Protection, yang mewajibkan pemberian cuti tidak kurang dari 14 minggu disertai tunjangan yang layak. Namun demikian, implementasi standar tersebut berbeda-beda secara substantif di tiap negara bergantung pada pilihan paradigma hukum, kapasitas fiskal negara, dan komitmen terhadap kesetaraan gender. Bagian ini mengkaji secara normatif pengaturan cuti kehamilan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Finlandia, dua negara yang menerapkan pendekatan hukum dan model pembiayaan yang berbeda secara fundamental sebagai landasan bagi analisis komparatif yang akan dilakukan selanjutnya.

a. Pengaturan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Dalam penelitian ini, istilah "cuti kehamilan" digunakan untuk merujuk pada hak cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan sebelum dan sesudah melahirkan (maternity leave), sedangkan "parental leave" merujuk pada hak cuti pengasuhan yang dapat dibagi antara kedua orang tua.

Pengaturan cuti kehamilan di Indonesia memiliki akar historis sejak masa penjajahan Belanda melalui ketentuan perburuhan kolonial. Pasca kemerdekaan, hak-hak buruh perempuan mengalami kodifikasi bertahap hingga lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai kodifikasi hukum perburuhan yang komprehensif di era reformasi.

Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur hak cuti kehamilan secara eksplisit sebagai berikut:

> *"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 ini memiliki beberapa karakteristik substantif.[11] Pertama, durasi total tiga bulan (kurang lebih 13 minggu) secara kuantitatif melampaui standar minimum Konvensi ILO No. 103 Tahun 1952 (12 minggu)[12] namun belum memenuhi standar Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 (14 minggu). Kedua, pembagian 1,5 + 1,5 bulan bersifat fleksibel berdasarkan rekomendasi dokter kandungan atau bidan. Ketiga, hak ini berlaku bagi seluruh pekerja/buruh perempuan tanpa persyaratan masa kerja minimum. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mempertahankan ketentuan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan tanpa perubahan substansial pada aspek durasi maupun mekanisme pembiayaan.[13]

Aspek pembiayaan merupakan salah satu variabel paling kritis yang menentukan efektivitas implementasi cuti kehamilan. Pasal 84 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja yang menggunakan hak istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.[14] Frasa "upah penuh" bermakna bahwa pemberi kerja wajib membayar 100% upah pekerja selama periode cuti kehamilan. Berbeda dengan mayoritas negara Eropa yang mengalihkan beban pembiayaan cuti kepada sistem asuransi sosial, Indonesia menempatkan seluruh beban finansial pada pemberi kerja. Model employer-liability ini memiliki konsekuensi serius: rasionalitas ekonomi mendorong pemberi kerja untuk cenderung menghindari mempekerjakan perempuan usia reproduktif karena mereka menanggung biaya penuh yang tidak dikompensasi negara melalui sistem jaminan sosial.[15]

Dari aspek perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. PHK yang dilakukan dengan dasar tersebut bersifat batal demi hukum (null and void).[16] Namun dalam tataran implementasi, mekanisme penegakan hukum ini kerap menghadapi kendala: sulitnya membuktikan kausalitas antara alasan formal PHK dan kondisi kehamilan pekerja, terbatasnya kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta rendahnya akses pekerja informal terhadap mekanisme pengaduan.

Salah satu permasalahan mendasar yang dihadapi sistem ketenagakerjaan Indonesia adalah kesenjangan (*gap*) antara pengaturan normatif dan implementasi aktual. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, sekitar 57–60% angkatan kerja Indonesia bergerak di sektor informal,[17] sehingga ketentuan cuti kehamilan dalam UU Ketenagakerjaan hanya dapat diimplementasikan secara efektif dalam hubungan kerja formal meninggalkan mayoritas buruh perempuan tanpa perlindungan yang memadai.

---

[11] Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 87-90.
[12] ILO, Maternity Protection Convention, 1952 (No. 103) (Geneva: International Labour Organization, 1952), Pasal 3 ayat (3).
[13] Lihat Penjelasan Pasal 81 angka 24 UU No. 6 Tahun 2023, yang menyatakan ketentuan Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tetap berlaku tanpa perubahan substansial.
[14] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 84.
[15] Sigar Aji Poerana, "Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 9, No. 1 (2020), hlm. 45-46; lihat pula ILO, Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World (Geneva: ILO, 2014), hlm. 38.
[16] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 ayat (1) huruf e jo. Pasal 153 ayat (2).
[17] Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023 (Jakarta: BPS, 2023), hlm. 12.

b. Pengaturan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Finlandia

Finlandia memiliki sejarah panjang dalam perlindungan pekerja perempuan, dengan regulasi cuti kehamilan pertama yang telah dikenal sejak awal abad ke-20. Kerangka hukum pengaturan cuti kehamilan di Finlandia saat ini didasarkan pada dua instrumen hukum utama yang saling melengkapi.

Pertama, *Employment Contracts Act* (Työsopimuslaki 55/2001) Bab IV yang mengatur hak pekerja untuk mengambil cuti dari pekerjaan selama periode kehamilan dan pengasuhan anak. Berdasarkan undang-undang ini, pekerja berhak mengambil pregnancy leave, special pregnancy leave, parental leave, partial parental leave, child care leave, partial child care leave, dan temporary child care leave.[18] Penting dicatat bahwa berdasarkan Employment Contracts Act, pemberi kerja tidak diwajibkan membayar gaji selama family leave kecuali diatur dalam perjanjian kerja bersama (collective agreement).

Kedua, *Health Insurance Act* (Sairausvakuutuslaki 1224/2004)[19] yang mengatur sistem tunjangan yang dibayarkan oleh Kela (Kansaneläkelaitos/Social Insurance Institution of Finland) kepada pekerja selama periode cuti. Undang-undang ini merupakan landasan legal bagi *pregnancy allowance* (raskausraha), *special pregnancy allowance* (erityisraskausraha), dan parental allowance (vanhempainraha) yang bersifat *income-related*.

Perkembangan legislatif paling signifikan dalam beberapa dekade terakhir adalah Reformasi *Family Leave* 2022 yang mulai berlaku pada 1 Agustus 2022.[20] Reformasi ini mengubah secara fundamental paradigma sistem cuti parental Finlandia dari model berbasis peran gender (maternity leave khusus ibu dan paternity leave khusus ayah) menjadi model *gender-neutral* berdasarkan konsep *unified parental allowance* (vanhempainraha) yang setara bagi semua orang tua.

Berdasarkan sistem yang berlaku sejak 1 Agustus 2022, struktur cuti parental di Finlandia adalah sebagai berikut. Pertama, *Pregnancy Leave* (Raskausvapaa): Ibu biologis berhak atas 40 hari kerja *pregnancy leave*, yang dapat dimulai 14–30 hari kerja sebelum tanggal perkiraan lahir, dengan syarat kehamilan telah berlangsung minimal 154 hari. Selama periode ini, Kela membayar *pregnancy allowance* (raskausraha) berdasarkan penghasilan tahunan pekerja.[21] Kedua, *Parental Leave* (Vanhempainvapaa): Kedua orang tua berhak atas 160 hari kerja parental leave masing-masing, sehingga total keluarga memiliki 320 hari kerja, dengan hak untuk mengalihkan maksimal 63 hari kepada pasangan.[22] Ketiga, *Child Care Leave* (Hoitovapaa): Orang tua dapat mengambil *child care leave* setelah periode parental leave berakhir, hingga anak berusia 3 tahun.

Keunggulan struktural paling mendasar dari sistem Finlandia adalah mekanisme pembiayaan berbasis asuransi sosial yang dikelola oleh lembaga asuransi sosial nasional yang independen dari birokrasi pemberi kerja. Besaran tunjangan bersifat income-related dan dihitung berdasarkan penghasilan tahunan pekerja pada periode referensi 12 bulan sebelumnya. Model pembiayaan ini menghilangkan disinsentif bagi pemberi kerja untuk mempekerjakan perempuan usia

[18] Finland, Employment Contracts Act (Tyosopimuslaki 55/2001), Chapter 4, Section 1.
[19] Finland, Health Insurance Act (Sairausvakuutuslaki 1224/2004), Chapter 9, tersedia di https://www.finlex.fi (diakses 2024).
[20] Ministry of Social Affairs and Health, Family Leave Reform 2022: Information for Employees and Employers (Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, 2022), hlm. 3-4.
[21] Kela (Social Insurance Institution of Finland), Pregnancy Allowance (Helsinki: Kela, 2024), tersedia di https://www.kela.fi/during-pregnancy (diakses 2024).
[22] Kela (Social Insurance Institution of Finland), Parental Allowance (Helsinki: Kela, 2024), tersedia di https://www.kela.fi/on-parental-leave (diakses 2024).

produktif, memberikan kepastian penghasilan bagi pekerja, serta mendistribusikan beban pembiayaan secara kolektif melalui sistem kontribusi tripartit.[23]

Dari aspek perlindungan terhadap PHK, *Employment Contracts Act* Finlandia memberikan perlindungan komprehensif: pengusaha dilarang secara mutlak melakukan PHK dengan alasan kehamilan atau penggunaan hak cuti parental sejak pekerja memberitahukan kehamilannya.[24] Lebih dari sekadar larangan PHK, undang-undang menjamin hak pekerja untuk kembali ke posisi semula atau posisi yang setara setelah menyelesaikan family leave. Penegakan hukum dilakukan secara efektif melalui Regional State Administrative Agencies (AVI/Aluehallintovirasto) yang menjalankan fungsi *Occupational Safety and Health Authority*, didukung oleh tradisi dialog sosial tripartit yang kuat antara pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha.

2. Perbedaan Pendekatan Hukum dalam Pengaturan Cuti Kehamilan antara Indonesia dan Finlandia

Berdasarkan kajian normatif komparatif yang telah dilakukan, tabel berikut merangkum secara sistematis perbedaan dan persamaan pengaturan cuti kehamilan antara Indonesia dan Finlandia:

Tabel 1. Perbandingan Pengaturan Cuti Kehamilan: Indonesia dan Finlandia

Aspek Perbandingan	Indonesia	Finlandia
Dasar Hukum Utama	Pasal 82 & 84 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023; Pasal 153 UU 13/2003	Employment Contracts Act (55/2001, amended 2022) Bab IV; Health Insurance Act (1224/2004)
Durasi Cuti	3 bulan (1,5 bulan pra-kelahiran + 1,5 bulan pasca-kelahiran; ±13 minggu)	Pregnancy leave: 40 hari kerja; Parental leave: 160 hari kerja per orang tua (total 320 hari kerja; ±40 minggu)
Sumber Pembiayaan	Upah penuh ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja (Pasal 84 UU 13/2003); tidak ada asuransi sosial khusus	Tunjangan dari Kela (Social Insurance Institution) berbasis penghasilan; pemberi kerja tidak wajib membayar gaji
Hak Orang Tua Lain (Ayah)	2 hari cuti pernikahan; tidak ada cuti parental setara	160 hari kerja setara (gender-neutral, berlaku sejak 1 Agustus 2022); dapat mengalihkan maks. 63 hari ke pasangan
Larangan PHK	Pasal 153 ayat (1) huruf e: PHK karena hamil/menyusui batal demi hukum	Employment Contracts Act Bab IV: larangan PHK selama family leave; hak kembali ke posisi semula atau setara
Cakupan Pekerja	Pekerja formal; sektor informal (±57-60% angkatan kerja) tidak terlindungi efektif	Universal: karyawan, pekerja mandiri, orang tua adoptif; syarat diasuransikan minimal 180 hari
Konvensi ILO	Belum meratifikasi ILO No. 183/2000; mengacu standar minimum Konvensi No. 103	Meratifikasi dan memenuhi ILO No. 183/2000; durasi melampaui standar minimum 14 minggu

Sumber: Diolah dari UU No. 13/2003; UU No. 6/2023; Employment Contracts Act (55/2001, amended 2022); Health Insurance Act (1224/2004); Kela, 2024; TEM, 2024.

a. Perbedaan Paradigma Durasi Cuti

Secara kuantitatif, perbedaan durasi cuti yang tersedia bagi ibu biologis antara Indonesia (tiga bulan/±13 minggu) dan Finlandia (40 hari kerja pregnancy leave + 160 hari kerja parental leave = ±40 minggu) sangat signifikan. Kesenjangan

[23] Juhani Saarinen, "The Finnish Parental Leave System: An Analysis of the 2022 Reform", Nordic Journal of Social Research, Vol. 14 (2023), hlm. 22-24.
[24] Finland, Employment Contracts Act (Tyosopimuslaki 55/2001), Chapter 4, Section 9.

ini tidak semata-mata berdimensi kuantitatif, melainkan mencerminkan perbedaan paradigma yang mendasar dalam memandang fungsi dan tujuan cuti kehamilan.[25]

Indonesia memposisikan cuti kehamilan terutama sebagai waktu pemulihan fisik pasca-persalinan yang bersifat minimal. Sementara itu, Finlandia memandangnya sebagai investasi jangka panjang yang mencakup pemulihan fisik ibu, bonding orang tua-anak, pemberian ASI eksklusif, dan sekaligus instrumen kebijakan kesetaraan gender di pasar kerja. WHO merekomendasikan pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan,[26] yang secara langsung berimplikasi pada kebutuhan durasi cuti kehamilan yang lebih panjang dari yang diatur saat ini dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia.

b. **Perbedaan Model Pembiayaan**

Dari sudut pandang hukum ekonomi, model pembiayaan merupakan variabel paling kritis dalam menentukan efektivitas implementasi cuti kehamilan. Indonesia menggunakan model *employer-liability* (beban pada pemberi kerja), sedangkan Finlandia menggunakan model *social insurance* (beban didistribusikan secara sosial melalui Kela).[27]

Kelemahan fundamental model *employer-liability* adalah menciptakan *adverse selection* di pasar kerja: rasionalitas ekonomi mendorong pemberi kerja untuk menghindari mempekerjakan atau mempertahankan perempuan usia reproduktif, karena mereka menanggung biaya cuti penuh yang tidak dikompensasi oleh negara. Ironinya, kebijakan yang bertujuan melindungi perempuan justru berpotensi memperkuat diskriminasi berbasis gender di pasar kerja. Model *social insurance* ala Finlandia, sebaliknya, menginternalisasi biaya pengasuhan sebagai biaya sosial bersama yang ditanggung secara kolektif melalui sistem kontribusi, bukan sebagai beban individual pemberi kerja.[28]

c. Perbedaan Dimensi Kesetaraan Gender

Dimensi kesetaraan gender merupakan aspek paling kontras antara kedua sistem. *Family Leave Reform* 2022 Finlandia merupakan kristalisasi kebijakan gender mainstreaming yang konsisten: dengan memberikan hak *parental leave* yang setara bagi kedua orang tua (masing-masing 160 hari kerja), hukum Finlandia secara aktif mendekonstruksi pembagian kerja berbasis gender dalam ranah domestik dan meminimalkan diskriminasi berbasis jenis kelamin di pasar kerja.[29]

Sebaliknya, UU Ketenagakerjaan Indonesia pada hakikatnya masih bersifat *gender-specific*: cuti kehamilan diberikan eksklusif kepada perempuan tanpa diimbangi hak cuti pengasuhan yang setara bagi laki-laki. Paradigma ini secara tidak langsung memperkuat stereotip bahwa pengasuhan anak adalah tanggung jawab eksklusif perempuan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesenjangan gender di pasar kerja.[30] Data OECD menunjukkan korelasi positif antara sistem parental

[25] Rebecca J. Cook dan Simone Cusack, Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2010), hlm. 113-115.
[26] World Health Organization, Global Strategy for Infant and Young Child Feeding (Geneva: WHO, 2003), hlm. 7.
[27] OECD, Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families (Paris: OECD Publishing, 2017), hlm. 19-21; lihat juga ILO, Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World (Geneva: ILO, 2014), hlm. 38-41.
[28] Arjun Sengupta, "The Right to Social Security and Social Protection", Human Rights Quarterly, Vol. 28, No. 4 (2006), hlm. 1008; lihat pula Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 126.
[29] Ministry of Social Affairs and Health, Family Leave Reform 2022: Information for Employees and Employers, op.cit., hlm. 5.
[30] Komnas Perempuan, Laporan Tahunan Komnas Perempuan 2022: Hak Perempuan Pekerja (Jakarta: Komnas Perempuan, 2022), hlm. 34-35.

leave yang gender-neutral dengan peningkatan partisipasi perempuan di pasar kerja dan pengurangan kesenjangan upah berbasis gender.[31]

3. Konstruksi Ideal Pengaturan Cuti Kehamilan bagi Buruh Perempuan di Indonesia Berdasarkan Perbandingan

Berdasarkan analisis komparatif di atas, diperlukan rekonstruksi normatif yang sistematis dan komprehensif terhadap pengaturan cuti kehamilan di Indonesia. Konstruksi ideal ini harus berangkat dari pemahaman bahwa cuti kehamilan bukan sekadar hak individual pekerja perempuan dalam relasi bilateral dengan pemberi kerja, melainkan merupakan hak sosial-konstitusional yang wajib dijamin negara sebagai bagian integral dari sistem jaminan sosial nasional. Terdapat lima pilar utama dalam konstruksi ideal tersebut.

a. Reorientasi Paradigma Pembiayaan: Integrasi ke dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pilar pertama dan paling mendesak adalah reorientasi paradigma pembiayaan dari model *employer-liability* menuju model *social insurance*. Langkah konkret yang direkomendasikan adalah mengintegrasikan mekanisme tunjangan cuti kehamilan ke dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan melalui amandemen Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)[32] dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Model yang dapat diadopsi adalah sistem tripartit seperti yang dipraktikkan di Finlandia, di mana kontribusi proporsional dari pekerja, pengusaha, dan negara membentuk dana kolektif yang membiayai tunjangan cuti kehamilan secara langsung kepada pekerja. Dengan demikian, pemberi kerja tidak lagi menanggung seluruh biaya secara individual, sehingga insentif untuk mendiskriminasi pekerja perempuan usia produktif akan berkurang secara signifikan.[33] Pergeseran ini juga akan memperkuat kepastian penghasilan bagi pekerja terlepas dari kemampuan finansial pemberi kerja yang merupakan prasyarat bagi efektivitas perlindungan hukum yang sesungguhnya.[34]

Mekanisme tunjangan yang ideal bersifat *income-related* (berbasis penghasilan), dengan besaran minimum yang menjamin keberlangsungan hidup layak bagi pekerja berpenghasilan rendah. Mengacu pada standar ILO Recommendation No. 191 Tahun 2000,[35] besaran tunjangan yang direkomendasikan adalah tidak kurang dari dua pertiga penghasilan sebelumnya, dengan batas maksimum yang ditentukan secara rasional berdasarkan kapasitas fiskal sistem jaminan sosial.

b. Penguatan Durasi Cuti Kehamilan Menuju Standar Internasional

Pilar kedua adalah perpanjangan durasi cuti kehamilan secara bertahap dan terencana. Dalam jangka pendek, prioritas utama adalah memenuhi standar minimum Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 sebesar 14 minggu, yang hingga kini belum dipenuhi oleh ketentuan UU Ketenagakerjaan Indonesia.[36] Langkah ini sekaligus dapat dijadikan momentum bagi Indonesia untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 183 yang selama ini tertunda, guna memperkuat komitmen Indonesia pada tataran hukum internasional.

Dalam jangka menengah, perpanjangan durasi perlu mempertimbangkan rekomendasi WHO tentang pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan bayi.[37] Secara praktis, durasi cuti kehamilan idealnya diperpanjang hingga memungkinkan ibu untuk memberikan ASI eksklusif tanpa harus menghadapi pilihan antara kesehatan bayinya dan keamanan pekerjaannya. Model bertahap dapat diterapkan: misalnya, perpanjangan menjadi 4 bulan dalam 2–3 tahun

[31] OECD, Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (Paris: OECD Publishing, 2007), hlm. 15-17; lihat juga OECD, Closing the Gender Gap: Act Now (Paris: OECD Publishing, 2012), hlm. 11-12.
[32] Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150.
[33] Bambang Purwoko, Jaminan Sosial dan Sistem Penyelenggaraannya: Pandangan dan Pemikiran (Jakarta: Mega Dua, 1999), hlm. 46-49.
[34] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 126-127.
[35] ILO, Recommendation concerning Maternity Protection, 2000 (No. 191) (Geneva: International Labour Organization, 2000), Paragraf 7.
[36] ILO, Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), op.cit., Pasal 4 ayat (1).
[37] World Health Organization, Global Strategy for Infant and Young Child Feeding, op.cit., hlm. 7.

pertama, kemudian menjadi 6 bulan dalam 5–7 tahun berikutnya, seraya membangun kapasitas fiskal sistem jaminan sosial yang mendukungnya.

Selain durasi induk cuti (*maternity leave*), perlu pula dipertimbangkan pengaturan special maternity leave bagi kondisi khusus seperti kehamilan berisiko tinggi, melahirkan prematur, atau bayi dengan kebutuhan medis khusus sebagaimana dikenal dalam sistem special pregnancy leave di Finlandia. Ketentuan semacam ini mencerminkan pemahaman bahwa tidak semua kehamilan dan persalinan berjalan dengan kondisi yang sama, sehingga perlindungan hukum harus bersifat responsif terhadap keragaman kondisi faktual.[38]

c. Adopsi Prinsip *Gender-Neutral* dalam Cuti *Parental*

Pilar ketiga adalah adopsi prinsip gender-neutral dalam sistem cuti parental, sebagai langkah strategis dalam mendekonstruksi stereotip gender di tempat kerja. Konstruksi ideal ini merekomendasikan pembentukan hak cuti parental yang bermakna bagi pekerja laki-laki (*parental leave*/*paternity leave*), yang secara normatif setara dengan hak yang dimiliki pekerja perempuan. Hal ini selaras dengan ILO Recommendation No. 191 Tahun 2000 yang merekomendasikan agar negara-negara anggota mempertimbangkan untuk memperkenalkan hak cuti parental yang dapat berbagi antara kedua orang tua.[39]

Dalam hal hukum ketenagakerjaan Indonesia, prinsip ini berarti bahwa ketentuan PP No. 78 Tahun 2015 harus direvisi untuk memasukkan hak cuti parental bagi pekerja laki-laki, bukan hanya dua hari. Pengalaman di Finlandia menunjukkan bahwa sistem cuti pengasuhan gender-neutral tidak hanya membantu kesetaraan pengasuhan dalam keluarga, tetapi juga meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja dan mengurangi diskriminasi berbasis gender saat merekrut. Karena pekerja laki-laki maupun perempuan kini sama-sama "berisiko" mengambil cuti pengasuhan.[40]

Prinsip gender-neutral harus diterapkan secara bertahap dan disertai dengan program sosialisasi yang menyeluruh kepada masyarakat, dunia usaha, dan organisasi pekerja di Indonesia. Kampanye kesadaran publik yang luas dan terorganisir diperlukan untuk mengantisipasi resistensi kultural terhadap perubahan standar pengasuhan.[41]

d. Perluasan Cakupan Perlindungan ke Sektor Informal

Pilar keempat menyangkut perluasan cakupan perlindungan cuti kehamilan ke sektor informal. Mengingat bahwa sekitar 57–60% angkatan kerja Indonesia berada di sektor informal[42] dan mayoritas di antaranya adalah perempuan yang bekerja sebagai buruh pertanian, pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, atau pekerja platform digital maka pengaturan cuti kehamilan yang hanya dapat diimplementasikan secara efektif dalam hubungan kerja formal sesungguhnya hanya melindungi minoritas dari kelompok yang paling rentan.

Konstruksi ideal yang direkomendasikan adalah pengembangan skema jaminan sosial inklusif berbasis kontribusi yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja sektor informal. Model ini dapat mengadopsi pendekatan sliding scale contribution, di mana besaran iuran disesuaikan dengan kapasitas ekonomi masing-masing pekerja, namun tetap memberikan jaminan tunjangan minimum yang sama. Finlandia memberikan pelajaran bahwa universalitas sistem perlindungan dengan syarat terdaftar dalam sistem asuransi sosial minimal 180 hari merupakan kunci keberhasilan perlindungan yang inklusif.

[38] Kela (Social Insurance Institution of Finland), Special Pregnancy Allowance (Helsinki: Kela, 2024), tersedia di https://www.kela.fi/special-pregnancy-allowance (diakses 2024).
[39] ILO, Recommendation concerning Maternity Protection, 2000 (No. 191), op.cit., Paragraf 10.
[40] Liina Carr, "Gender-Neutral Parental Leave: Lessons from Scandinavia", International Journal of Law and Society, Vol. 6, No. 2 (2023), hlm. 45-48.
[41] Abdul Hakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 218-219.
[42] Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023, op.cit., hlm. 12.

Dalam jangka pendek, perluasan cakupan dapat dimulai melalui program pendataan dan registrasi pekerja informal dalam sistem BPJS secara masif, disertai subsidi iuran dari pemerintah pusat dan daerah bagi kelompok pekerja informal berpenghasilan rendah. Digitalisasi layanan administrasi jaminan sosial dapat menjadi katalis percepatan inklusi sektor informal dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan.

e. Penguatan Mekanisme Pengawasan dan Penegakan Hukum

Pilar kelima dan yang tak kalah penting adalah penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. Norma hukum yang komprehensif tidak akan efektif tanpa ditopang oleh infrastruktur penegakan yang memadai. Beberapa reformasi yang direkomendasikan dalam aspek ini mencakup: (1) peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan, khususnya yang berfokus pada perlindungan buruh perempuan; (2) pembentukan mekanisme pengaduan yang mudah diakses, termasuk melalui platform digital dan saluran anonim bagi pekerja yang khawatir akan represi; (3) penguatan sanksi bagi pemberi kerja yang melanggar hak cuti kehamilan, termasuk denda administratif yang bersifat deterrent; serta (4) pemberian legal standing kepada organisasi serikat buruh dan LSM untuk mengajukan gugatan mewakili pekerja yang haknya dilanggar.[43]

Model Finlandia yang menggabungkan pengawasan oleh Regional State Administrative Agencies (AVI), dialog sosial tripartit yang aktif antara pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha, serta collective agreement yang mengatur hal-hal yang tidak diatur dalam undang-undang, merupakan model holistik yang layak dijadikan rujukan dalam reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan Indonesia.[44] Pada akhirnya, keberhasilan konstruksi ideal pengaturan cuti kehamilan bukan semata-mata soal kualitas norma, melainkan ditentukan oleh komitmen politik, kapasitas kelembagaan, dan kematangan dialog sosial dalam masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis komparatif yang telah dilakukan, dapat ditarik tiga kesimpulan utama sesuai dengan rumusan penelitian ini, yaitu bahwa pengaturan cuti kehamilan di Indonesia bersumber pada Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 dengan durasi tiga bulan yang seluruh pembiayaannya dibebankan kepada pemberi kerja berdasarkan Pasal 84 UU No. 13 Tahun 2003 yang lebih lanjut telah diperjelas pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) dengan tambahan dapat diperpanjang hingga total 6 bulan apabila terdapat kondisi kesehatan khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, memperoleh gaji penuh 100% selama cuti 3 bulan pertama dan perpanjangan bulan ke-4, lalu dilanjutkan pada upah sebesar 75% pada bulan 5-6 jika mengambil cuti tambahan serta perlindungan kerja bagi para Ibu, tidak dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan. Sedangkan Finlandia melalui Employment Contracts Act (55/2001, amended 2022) dan Health Insurance Act (1224/2004) menerapkan sistem cuti parental yang lebih komprehensif berupa 40 hari kerja pregnancy leave bagi ibu biologis dan 160 hari kerja parental leave yang dapat dinikmati secara setara oleh setiap orang tua (gender-neutral), dengan tunjangan berbasis penghasilan yang dibayarkan oleh Kela, sehingga sistem Finlandia dinilai lebih unggul dari segi durasi, distribusi beban pembiayaan, kesetaraan gender, serta efektivitas penegakan hukum; selain itu, perbedaan pendekatan hukum kedua negara tampak pada tiga dimensi fundamental, yakni model pembiayaan di mana Indonesia menganut employer-liability sementara Finlandia menggunakan social insurance melalui Kela, paradigma durasi di mana Indonesia berorientasi pada pemulihan fisik minimal selama tiga bulan sedangkan Finlandia menempatkan cuti sebagai investasi jangka panjang yang komprehensif

[43] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 89-91.
[44] Ministry of Economic Affairs and Employment (TEM), Working Life in Finland (Helsinki: TEM, 2023), tersedia di https://tem.fi/en/working-life (diakses 2024).

selama kurang lebih 40 minggu, serta perspektif kesetaraan gender di mana Indonesia masih bersifat gender-specific sementara Finlandia telah menerapkan prinsip gender-neutral secara konsisten sejak Reformasi 2022; oleh karena itu, konstruksi ideal pengaturan cuti kehamilan di Indonesia memerlukan lima reformasi struktural yang dilakukan secara sinergis, meliputi integrasi tunjangan cuti kehamilan ke dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan melalui model tripartit, perpanjangan durasi cuti secara bertahap hingga melampaui standar minimum ILO No. 183 selama 14 minggu, adopsi prinsip gender-neutral melalui pemberian parental leave yang bermakna bagi pekerja laki-laki, perluasan cakupan perlindungan ke sektor informal dengan skema kontribusi yang inklusif dan berkeadilan, serta penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif dan aksesibel.

REFERENSI

A. Peraturan Perundang-Undangan Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150.

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 2023 Nomor 41.

B. Peraturan Perundang-Undangan Finlandia

Finland. Employment Contracts Act (Työsopimuslaki 55/2001, muutoksineen/as amended). Chapter 4: Family Leave. Helsinki: Ministry of Economic Affairs and Employment. Tersedia di: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055 (diakses 2026).

Finland. Health Insurance Act (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, muutoksineen/as amended). Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health / Kela. Tersedia di: https://www.finlex.fi (diakses 2026).

Kela (Social Insurance Institution of Finland). *During Pregnancy Pregnancy Allowance.* Helsinki: Kela, 2024. Tersedia di: https://www.kela.fi/during-pregnancy (diakses 2026).

Kela (Social Insurance Institution of Finland). *Parental Allowance.* Helsinki: Kela, 2024. Tersedia di: https://www.kela.fi/on-parental-leave (diakses 2026).

Ministry of Economic Affairs and Employment Finland (TEM). *Family Leave* Overview. Helsinki: TEM, 2024. Tersedia di: https://tem.fi/en/family-leave (diakses 2026).

Tyosuojelu.fi (Occupational Safety and Health Administration Finland). *Family Leave*. Tersedia di: https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/other-leave-from-employment/family-leave (diakses 2024).

Nordic Cooperation / Norden. *Parental Benefits in Finland*. Tersedia di: https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefits-finland (diakses 2026).

C. Instrumen Hukum Internasional

International Labour Organization (ILO). Convention No. 103 *Concerning Maternity Protection* (Revised), 1952. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO). Convention No. 183 *Concerning the Revision of the Maternity Protection* Convention (Revised), 2000. Geneva: ILO.

International Labour Organization (ILO). Recommendation No. 191 *Maternity Protection Recommendation*, 2000. Geneva: ILO.

World Health Organization (WHO). *Breastfeeding*. Geneva: WHO, 2023. Tersedia di: https://www.who.int/health-topics/breastfeeding (diakses 2024).

D. Buku

Asikin, Zainal, et al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2020.

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2001.

E. Jurnal Ilmiah

Aulia, M., Ghufriani, D. R., Ladjar, L. T., & Sigiro, T. R. (2024). *Urgensi Hak Cuti Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan*. Media Hukum Indonesia (MHI), 2(3).

Hidayah, Nurul. *Analisis Yuridis Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jurnal Hukum dan Peradilan 9, No. 3 *(2020): 417–436.*

Husein, Yulia. *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Jurnal Hukum Ius Quia Iustum 24, No. 2 (2017): 175–196.

Indraswari, G. F., & Yulifar, L. (2018). Surastri Karma Trimurti: *Menggugat hak-hak kaum buruh perempuan Indonesia tahun 1945–1954*. Factum: Jurnal Sejarah dan Pendidikan Sejarah, 7(1), 15–24.

Moeliono, T. P., & Indriyani, O. (2023). *Analisis Wacana Pengaturan Cuti Haid, Hamil, Keguguran, dan Melahirkan dalam Hukum Positif Indonesia*. Undang: Jurnal Hukum, 6(2), 487-523.

Sukmana, O. (2016). *Konsep dan desain negara kesejahteraan (welfare state)*. Sospol, 2(1), 103-122.

F. Laporan dan Data Statistik

Badan Pusat Statistik (BPS). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Jakarta: BPS, 2023.

European Commission. Your Social Security Rights in Finland. Brussels: European Commission, 2023. Tersedia di: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu (diakses 2026).

ILO. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World. Geneva: International Labour Office, 2014.

Komnas Perempuan. (2025). Pemenuhan hak kesehatan reproduksi perempuan pekerja: Laporan pendokumentasian situasi di sektor umum, sektor industri, dan aparatur sipil negara. Jakarta: Komnas Perempuan. Tersedia di: Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan Pekerja: Laporan Pendokumentasian Situasi di Sektor Umum, Sektor Industri, dan Aparatur Sipil Negara

OECD. OECD Family Database. PF2.1: Parental Leave Systems. Paris: OECD Publishing, 2023. Tersedia di: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf (diakses 2026).

World Economic Forum (WEF). Global Gender Gap Report 2023. Geneva: WEF, 2023.