

Implementasi Cuti Haid dan Cuti Keguguran di Lingkungan Kerja Berbasis Target Performa (KPI) Menurut UU Ketenagakerjaan

Divya Aliyyu^{1*}, Immanuel²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Jl. Boulevard Diponegoro No.1100, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten

E-mail: divyaaliyyu123@gmail.com

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6152>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 18 Apr 2026

Revised: 24 Apr 2026

Accepted: 30 Apr 2026

Kata Kunci:

Cuti Haid, Cuti Keguguran, KPI, Perlindungan Upah, Diskriminasi.

Keywords:

Menstrual Leave, Miscarriage Leave, KPI, Wage Protection, Discrimination.



ABSTRACT

Hak reproduksi pekerja perempuan berupa cuti haid dan keguguran secara eksplisit dijamin oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, sistem *Key Performance Indicator* (KPI) berbasis hasil kerja di industri modern sering kali tidak menyesuaikan target bagi pekerja yang mengambil cuti tersebut, sehingga memicu diskriminasi pengupahan terselubung. Penelitian yuridis normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menganalisis keabsahan praktik KPI tersebut serta merumuskan mekanisme perlindungan yang ideal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan target KPI absolut tanpa penyesuaian prorata adalah tidak sah secara hukum karena melanggar prinsip perlindungan upah dan merupakan bentuk *fraus legis*. Disimpulkan bahwa mekanisme perlindungan saat ini masih bersifat reaktif sehingga gagal melindungi pekerja perempuan secara komprehensif. Oleh karena itu, disarankan kepada Pemerintah untuk menerbitkan regulasi teknis mengenai asas proporsionalitas target dan memperkuat fungsi pengawasan melalui *Equal Pay Audit* yang proaktif.

Women's reproductive rights, including menstrual and miscarriage leave, are explicitly guaranteed by Manpower Law No. 13 of 2003. However, modern output-based Key Performance Indicator (KPI) systems often fail to adjust targets for workers taking such leave, resulting in hidden wage discrimination. This normative legal research uses statutory and conceptual approaches to analyze the validity of these KPI practices and formulate ideal protection mechanisms. The findings indicate that absolute KPI targets without proportional adjustment are legally invalid as they violate wage protection principles and constitute fraus legis. It is concluded that existing protection mechanisms are too reactive, failing to comprehensively protect female workers. Therefore, it is recommended that the Government issue technical regulations regarding target proportionality and strengthen enforcement through proactive Equal Pay Audits.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Divya Aliyyu, et al. (2026), Implementasi Cuti Haid dan Cuti Keguguran di Lingkungan Kerja Berbasis Target Performa (KPI) Menurut UU Ketenagakerjaan, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6152>

PENDAHULUAN

Tatanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara filosofis dan normatif menjamin perlindungan hak asasi pekerja perempuan, khususnya yang berkaitan dengan kodrat dan fungsi reproduksinya. Perlindungan ini diwujudkan melalui pengakuan hak cuti haid dan cuti keguguran yang secara eksplisit diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 81 secara tegas menyatakan bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua. Lebih lanjut, Pasal 82 ayat (2) memberikan jaminan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan. Untuk memastikan hak ini tidak merugikan secara finansial, Pasal 93 ayat (2) huruf b menjamin bahwa pengusaha wajib membayar upah penuh selama pekerja tersebut menjalankan hak istirahat reproduksinya. Regulasi ini sejatinya dibentuk

sebagai tameng pelindung agar pekerja perempuan tidak mengalami eksploitasi fisik maupun kerugian ekonomi akibat kondisi biologisnya.

Namun, realitas implementasi di lapangan menunjukkan adanya problematika pelik ketika norma perlindungan ini berbenturan dengan sistem manajemen industri modern yang berorientasi pada pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) berbasis hasil kerja (*output-based performance*). Praktik diskriminasi terselubung ini sangat masif ditemukan pada sektor-sektor padat karya dan jasa bervolume tinggi, seperti industri manufaktur (garmen dan tekstil), pusat panggilan (*call center/customer service*), hingga divisi *sales marketing*. Pada sektor-sektor ini, metrik KPI tidak diukur dari "kehadiran seratus persen", melainkan dari kuota produksi fisik atau target resolusi kuantitatif bulanan—misalnya kewajiban menjahit 1.000 potong pakaian per bulan, atau menyelesaikan 500 tiket keluhan pelanggan. Problematika utama muncul karena pengusaha tidak melakukan penyesuaian (prorata) terhadap beban target KPI bulanan bagi pekerja perempuan yang mengambil hak cuti haid atau cuti keguguran. Artinya, meskipun secara hukum mereka berhak libur dua hari, target kerja mereka tetap sama persis dengan pekerja laki-laki atau pekerja perempuan yang tidak mengambil cuti.

Kondisi tersebut melahirkan benturan sudut pandang yang sangat diametral. Dari sudut pandang perusahaan, sistem ini dianggap sudah adil dan patuh hukum. Pengusaha berdalih bahwa mereka tidak melarang cuti dan tetap membayarkan "upah pokok" tanpa potongan kehadiran. Namun, mereka beranggapan bahwa insentif, bonus, atau tunjangan kinerja adalah murni penghargaan atas "hasil produksi riil". Jika seorang pekerja gagal mencapai target 1.000 potong pakaian sebulan karena absen dua hari, perusahaan merasa berhak untuk tidak mencairkan bonus kinerja tersebut demi menjaga objektivitas bisnis. Sebaliknya, dari sudut pandang pekerja perempuan, sistem ini adalah bentuk diskriminasi struktural yang sangat manipulatif. Untuk mencapai target KPI yang tidak disesuaikan tersebut dan mendapatkan *take-home pay* yang utuh, pekerja perempuan terpaksa harus bekerja lembur tanpa dibayar pada hari-hari lain untuk menutupi defisit produksi akibat cutinya. Akibatnya, alih-alih beristirahat, banyak pekerja perempuan yang memilih menahan rasa sakit ekstrem saat dismenore (nyeri haid) dan tetap bekerja demi mengejar kuota KPI, yang pada akhirnya mengancam kesehatan reproduksi mereka dalam jangka panjang.

Perbedaan fundamental ini menciptakan persoalan hukum serius yang mencederai keadilan ketenagakerjaan. Praktik mempertahankan beban target KPI yang absolut bagi pekerja yang sedang menggunakan hak cuti reproduksinya merupakan wujud penyelundupan hukum (*fraus legis*). Perusahaan berlindung di balik dalih "penilaian kinerja yang objektif" untuk secara terselubung menghukum pekerja perempuan secara finansial. Ketidakmampuan sistem ketenagakerjaan saat ini dalam mewajibkan adanya penyesuaian target (prorata KPI) bagi pekerja yang mengambil cuti medis-reproduksi membuat hak istirahat yang diamanatkan undang-undang menjadi sekadar ilusi. Oleh karena itu, diperlukan sebuah tinjauan yuridis yang mendalam untuk merekonstruksi batas-batas kewenangan perusahaan dalam menetapkan KPI, agar instrumen target performa tidak lagi digunakan sebagai alat untuk memangkas hak normatif pekerja perempuan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif atau yuridis normatif yang menitikberatkan pada pengkajian norma hukum positif, asas-asas hukum, serta sinkronisasi peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis kesenjangan antara regulasi yang ada dengan praktik implementasi sistem *Key Performance Indicator* (KPI) di lingkungan kerja, guna menemukan jawaban yuridis atas indikasi penyelundupan hukum yang merugikan hak normatif pekerja.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi ketenagakerjaan dan pengupahan yang berkaitan dengan hak cuti haid, cuti keguguran, dan perlindungan upah. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk membedah doktrin *fraus legis* (penyelundupan hukum) dan asas keadilan distributif dalam sistem

penilaian kinerja, guna merumuskan mekanisme perlindungan yang ideal bagi pekerja perempuan.

Bahan Hukum

Sumber data dalam penelitian ini bersandar pada bahan hukum kepustakaan yang diklasifikasikan menjadi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri dari instrumen regulasi yang mengikat, meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahan hukum sekunder mencakup rujukan dari jurnal ilmiah ketenagakerjaan, buku teks hukum perdata, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan diskriminasi pengupahan. Selanjutnya, bahan hukum tersier yang digunakan meliputi kamus hukum dan ensiklopedia untuk mendukung pemahaman terhadap terminologi hukum teknis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui metode studi kepustakaan (*library research*) secara komprehensif. Proses ini dilakukan dengan menginventarisasi, menelusuri, dan mengkaji dokumen peraturan perundang-undangan serta literatur akademis yang berkaitan dengan problematika pemenuhan hak reproduksi di tengah sistem target performa. Data yang dikumpulkan berfokus pada pasal-pasal yang mengatur kewajiban pembayaran upah penuh selama masa sakit haid atau keguguran serta batasan prerogatif manajemen dalam menetapkan sistem bonus.

Teknik Analisis Data

Seluruh bahan hukum yang telah terkumpul kemudian diolah melalui teknik analisis data kualitatif normatif dengan pola penalaran deduktif. Analisis dimulai dari pengujian kaidah hukum positif makro mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan, yang kemudian dikerucutkan untuk menilai keabsahan praktik penetapan target KPI absolut di lapangan kerja. Melalui proses analisis ini, peneliti menarik kesimpulan preskriptif mengenai bentuk rekonstruksi hukum dan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang dibutuhkan untuk menjamin keadilan bagi pekerja perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keabsahan Praktik Penetapan Target KPI Berbasis Hasil Kerja Tanpa Penyesuaian Proporsi bagi Pekerja Perempuan yang Mengambil Hak Cuti Reproduksi

Keabsahan praktik penetapan *Key Performance Indicator* (KPI) yang absolut di tengah pemanfaatan hak cuti haid dan keguguran harus diuji melalui sinkronisasi antara hak kodrati pekerja perempuan dan prinsip perlindungan pengupahan. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan afirmasi perlindungan melalui Pasal 81 (hak istirahat pada hari pertama dan kedua masa haid) dan Pasal 82 ayat (2) (hak istirahat satu setengah bulan pasca-keguguran). Penggunaan hak istirahat ini merupakan pengecualian mutlak dari asas *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar). Hal ini dikunci oleh ketentuan imperatif dalam Pasal 93 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah secara utuh apabila pekerja perempuan tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Dengan demikian, hukum secara tegas melarang segala bentuk kerugian finansial yang ditimpakan kepada pekerja perempuan akibat pelaksanaan hak reproduksinya.

Konflik normatif dan empiris muncul ketika sistem KPI berbasis hasil kerja (*output-based*)—seperti kuota produksi pabrik, target penjualan harian, atau resolusi tiket keluhan—dijadikan variabel utama pemotongan pendapatan (*take-home pay*). Perusahaan kerap bermanuver dengan memisahkan komponen "upah pokok" dan "tunjangan kinerja/bonus/insentif". Pengusaha berdalih bahwa kewajiban hukum mereka sebatas membayarkan upah pokok tanpa potongan kehadiran, sementara insentif KPI bebas dihanguskan karena target produksi fisik tidak tercapai. Konstruksi berpikir ini sangat keliru dan cacat hukum. Komponen tunjangan kinerja yang bersifat tetap dan menjadi bagian integral dari total pendapatan bulanan pekerja tidak dapat dipisahkan begitu saja dari esensi perlindungan upah. Ketika seorang pekerja perempuan mengambil cuti haid selama dua hari, maka hari kerja efektifnya secara sah dan legal berkurang. Membebankan target KPI 100% yang dihitung berdasarkan hari kerja penuh (misalnya 22 hari kerja) kepada pekerja yang secara hukum hanya memiliki 20 hari kerja efektif adalah tindakan yang mengabaikan kaidah proporsionalitas. Kegagalan perusahaan dalam melakukan penyesuaian (prorata) target KPI ini secara esensial telah mereduksi nilai perlindungan upah itu sendiri.

Lebih jauh, praktik mempertahankan beban target absolut ini mengonstruksikan sebuah penyelundupan hukum (*fraus legis*) yang berlindung di balik otoritas manajemen perusahaan (*management prerogative*). Pengusaha secara formal seolah-olah mematuhi hukum dengan memberikan izin cuti dan tidak memotong upah pokok, namun secara materiil dan sistemik, mereka menghukum pekerja perempuan secara finansial dengan menghilangkan komponen insentifnya. Dampak dari sistem ini memaksa pekerja perempuan melakukan kompensasi waktu secara tidak wajar, seperti bekerja lembur tanpa bayaran (*unpaid overtime*) di hari lain demi mengejar ketertinggalan target, atau justru memilih tidak mengambil hak cutinya dengan menahan rasa sakit ekstrem demi mempertahankan skor KPI. Praktik pemaksaan tidak langsung ini merupakan wujud diskriminasi struktural yang secara terang-terangan melanggar asas perlakuan dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat ditarik konklusi bahwa praktik penetapan target KPI berbasis hasil kerja yang tidak disesuaikan proporsinya bagi pekerja perempuan yang sedang menjalankan hak cuti haid dan cuti keguguran adalah tidak sah secara hukum (batal demi hukum). Praktik tersebut melanggar ketentuan perlindungan upah dalam Pasal 93 ayat (2) huruf b karena secara *de facto* mengakibatkan pengurangan nilai pendapatan komprehensif pekerja atas alasan kesehatan yang dilindungi undang-undang. Target KPI seharusnya tunduk pada asas keadilan distributif; jika negara memangkas kewajiban jam kerja pekerja perempuan melalui hak cuti reproduksi, maka beban kewajiban produksi (*output target*) dari perusahaan mutlak harus disesuaikan (diprorata) sejalan dengan jumlah hari kerja efektif yang tersisa, tanpa mengurangi hak pekerja atas pencapaian performa maksimalnya di hari ia bekerja.

Mekanisme Pelindungan Hukum Ideal untuk Mencegah Diskriminasi Pengupahan Terselubung Akibat Sistem Insentif Berbasis Target Performa

Menyikapi kekosongan norma teknis yang mengatur batasan pemotongan insentif berbasis *Key Performance Indicator* (KPI), mekanisme pelindungan hukum yang ideal harus diawali dengan intervensi regulasi pada tataran makro. Saat ini, asas kebebasan berkontrak yang mendasari pembuatan sistem pengupahan internal sering kali dieksploitasi untuk melanggengkan diskriminasi terselubung. Oleh karena itu, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dituntut untuk menerbitkan instrumen hukum spesifik, semacam Peraturan Menteri (Permenaker), yang mengatur standarisasi dan batasan perlindungan dalam sistem pengupahan berbasis kinerja (*performance-based pay*). Regulasi turunan ini harus memuat klausula imperatif mengenai Asas Proporsionalitas Target (Prorata Target). Melalui asas ini, hukum menetapkan kewajiban mutlak bagi pengusaha bahwa setiap ketidakhadiran pekerja perempuan yang didasarkan pada pemanfaatan hak istirahat reproduksi (cuti haid dan cuti keguguran) harus dikompensasikan dengan penyesuaian beban KPI secara otomatis. Hukum ketenagakerjaan harus secara eksplisit melarang praktik penghangusan total (*total forfeiture*) atas insentif bulanan hanya karena pekerja kehilangan hari kerja efektifnya akibat kondisi medis-kodrati. Insentif atau bonus harus dihitung ulang berdasarkan rasio pencapaian target pada hari kerja nyata, sehingga produktivitas pekerja perempuan tetap dihargai secara adil tanpa harus menanggung "utang target" akibat hak cutinya.

Pada tataran meso atau kelembagaan perusahaan, rekonstruksi hukum ideal menuntut adanya reformasi preventif dalam proses pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dinas Ketenagakerjaan selaku perpanjangan tangan negara tidak boleh lagi memosisikan diri sekadar sebagai lembaga stempel administratif. Harus ada mekanisme Uji Materiil Substantif (*Substantive Review*) terhadap draf PP dan PKB sebelum disahkan. Aparatur pengawas wajib membedah skema insentif perusahaan untuk memastikan terintegrasinya klausula perlindungan hak reproduksi. Apabila ditemukan sistem metrik KPI absolut yang berpotensi menghukum pekerja perempuan secara finansial atas cuti haid atau cuti keguguran, instansi pemerintah berhak dan wajib menolak pengesahan dokumen tersebut. Pelembagaan norma keadilan distributif di dalam dokumen hukum internal perusahaan ini sangat esensial, mengingat PP dan PKB bertindak sebagai "undang-undang" bagi para pihak di rantai kerja. Dengan demikian, penyesuaian target KPI bagi pekerja perempuan menjadi sebuah kepastian hukum yang mengikat secara perdata, bukan lagi sekadar diskresi manajerial sepihak atau bentuk belas kasihan pengusaha.

Dalam aspek penegakan hukum, kita perlu mengubah cara pandang dalam menangani masalah diskriminasi target KPI ini. Selama ini, masalah pemotongan bonus atau insentif sering kali dianggap hanya sebagai "Perselisihan Hak" biasa. Akibatnya, pekerja perempuan yang merasa dirugikan harus menempuh proses panjang dan melelahkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Proses yang memakan waktu dan biaya besar inilah yang membuat banyak pekerja perempuan akhirnya memilih diam dan menerima ketidakadilan tersebut. Seharusnya, praktik "menghukum" pekerja secara finansial melalui target KPI saat mereka mengambil cuti haid atau keguguran dianggap sebagai pelanggaran aturan perlindungan tenaga kerja. Dengan begitu, negara bisa langsung turun tangan memberikan sanksi administratif tanpa harus menunggu pekerja menggugat ke pengadilan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan perlu diberi wewenang untuk melakukan audit berkala terhadap sistem pengupahan di perusahaan-perusahaan yang menerapkan target tinggi. Jika ditemukan adanya manipulasi target yang merugikan hak reproduksi perempuan, pemerintah harus berani menjatuhkan sanksi tegas, mulai dari teguran, denda, hingga pembekuan izin usaha. Kerjasama antara aturan yang jelas, pengawasan kontrak kerja yang ketat, dan tindakan tegas dari pemerintah adalah kunci agar pekerja perempuan tidak perlu mengorbankan kesejahteraan atau karier mereka demi kesehatan reproduksinya.

Pada saat ini, pemerintah sebenarnya telah menyediakan jalur perlindungan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 176, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas yang memiliki kewenangan untuk memasuki tempat kerja dan melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran norma kerja, termasuk norma perlindungan bagi pekerja perempuan. Jika pekerja perempuan merasa insentifnya dipotong secara tidak adil karena mengambil cuti haid atau keguguran, mereka dapat melakukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja setempat melalui bagian pengawasan.

Selain itu, aturan mengenai perlindungan upah memberikan jaminan hak atas upah selama menjalankan cuti haid yang dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 40 ayat (2) huruf a jo. ayat (3) huruf b peraturan tersebut menetapkan bahwa asas "tidak bekerja tidak dibayar" tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja perempuan berhalangan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Besaran upah yang dibayarkan pun harus disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haid tersebut dengan batas maksimal dua hari sebagaimana diatur dalam Pasal 41 ayat (2). Bahkan, Pasal 83 ayat (1) memberikan perlindungan lebih lanjut dengan melarang pengusaha mengurangi atau menurunkan upah bagi perusahaan yang telah memberikan besaran upah di atas standar upah minimum.

Meskipun secara normatif perlindungan ini sangat kuat, dalam praktiknya penyelesaian sengketa sering kali menuntut pekerja untuk menempuh jalur panjang mulai dari mediasi hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun, mekanisme tersebut dinilai kurang efektif karena sifatnya yang reaktif—hanya menunggu laporan dari korban—sehingga penguatan fungsi pengawasan lapangan yang proaktif dari pemerintah menjadi sangat krusial untuk mendeteksi pelanggaran secara langsung.

SIMPULAN

Praktik penetapan target *Key Performance Indicator* (KPI) yang bersifat absolut tanpa adanya penyesuaian proporsional bagi pekerja perempuan yang mengambil cuti haid atau keguguran merupakan bentuk penyelundupan hukum (*fraus legis*). Secara normatif, tindakan ini melanggar ketentuan perlindungan upah dalam Pasal 93 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, karena secara tidak langsung menghukum kondisi biologis perempuan melalui pengurangan total pendapatan (*take-home pay*). Sistem ini menciptakan diskriminasi struktural di mana hak istirahat yang dijamin undang-undang menjadi sia-sia karena pekerja dipaksa menanggung "utang target" atau kehilangan insentif kinerja, yang pada akhirnya mencederai asas kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Mekanisme perlindungan hukum yang ada saat ini dinilai belum efektif karena sifatnya yang reaktif dan terjebak dalam prosedur formal sengketa hak di Pengadilan Hubungan Industrial yang melelahkan bagi pekerja. Perlindungan ideal harus bergeser pada penguatan pengawasan proaktif dan intervensi regulasi makro yang mewajibkan penerapan Asas Proporsionalitas Target (Prorata Target) dalam setiap kebijakan pengupahan berbasis kinerja. Tanpa adanya kewajiban bagi otoritas ketenagakerjaan untuk melakukan uji materiil substantif terhadap Peraturan Perusahaan dan audit

pengupahan secara berkala, diskriminasi pengupahan terselubung di balik kedok prerogatif manajemen akan terus melanggengkan kerentanan posisi ekonomi pekerja perempuan.

Disarankan kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk segera merumuskan regulasi teknis spesifik, seperti Peraturan Menteri, yang menetapkan standar baku penyesuaian target kerja bagi pekerja yang menjalankan hak cuti medis dan reproduksi. Regulasi ini harus secara eksplisit melarang perusahaan mempertahankan beban target 100% kepada pekerja yang secara sah memiliki pengurangan hari kerja efektif, serta mewajibkan penghitungan bonus dan insentif berdasarkan pencapaian rata-rata harian (prorata). Hal ini penting untuk memastikan bahwa instrumen KPI digunakan murni sebagai metrik produktivitas, bukan sebagai alat untuk memangkas hak normatif buruh.

Kepada instansi pengawas ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja di daerah, disarankan untuk memperketat fungsi *Substantive Review* dalam proses pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pemerintah tidak boleh memberikan legalitas pada draf aturan internal perusahaan yang mengandung sistem metrik target absolut yang berpotensi merugikan hak finansial perempuan. Selain itu, diperlukan penguatan wewenang bagi Pegawai Pengawas untuk melakukan *Equal Pay Audit* secara mandiri dan proaktif, serta menjatuhkan sanksi administratif yang tegas terhadap perusahaan manufaktur maupun penyedia jasa yang terbukti memanipulasi algoritma performa untuk menghindari kewajiban pembayaran upah penuh saat masa haid atau keguguran.

REFERENSI

- Andryanto, S. D. (2021, Juli 10). *Pekerja perempuan punya hak cuti haid, tahukah anda?* Tempo. <https://nasional.tempo.co/read/1481861/pekerja-perempuan-punya-hak-cuti-haid-tahukah-anda>
- Apdolah, H. A. A., & Huriani, Y. (2022). Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di SMP Nusaibah Leadership Islamic Boarding School. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2(3), 327–332. <https://doi.org/10.15575/jis.v2i3.18134>
- Arista, W. (2020). Penerapan perlindungan hukum terhadap hak cuti haid berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6(2), 75–83.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86.
- BBC Indonesia. (s.a.). *Mungkinkah semakin banyak perusahaan menawarkan cuti haid kepada pegawai perempuan?* <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-53697920>
- Effendi, A. (2018). Implementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi sales promotion girl di departement store. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5.
- Fitriani, F., Adliyah, N., Kahfi, M. A., & Nurhalisa, N. (2022). Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid bagi buruh perempuan di PT. Asera Tirta Posidonia. *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3(2), 153–162.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia 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.
- Istakhori, K. (2017). Implementasi hak reproduksi buruh perempuan (Studi kasus di sektor industri garmen Bekasi). *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 47(2), 158–174.
- Kartikawati, E., & Setyo, A. (2016). Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang. *Public Health Perspective Journal*, 1(1), 53–61.
- King, S. (2021). Menstrual leave: Good intention, poor solution. In J. Hassard & L. D. Torres (Eds.), *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming* (pp. 151–176). Springer International Publishing.

- Lianto, V., & Najicha, F. U. (2022). Urgensi perlindungan sosial cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan. *Jurnal Panorama Hukum*, 7(2), 110–121.
- Post, T. J. (s.a.). *Go with the flow: Indonesian women divided over menstrual leave*. The Jakarta Post. <https://www.thejakartapost.com/lifestyle/2021/05/19/go-with-the-flow-indonesian-women-divided-over-menstrual-leave.html>
- Pramesti, D. A., Widiastuti, W., & Yuliawati, F. (2021). Peran negara dalam perlindungan hak pekerja perempuan pada pemenuhan cuti haid di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 29–46.
- Pratiwi, L. A. (2024, Desember 23). *Cuti menstruasi: Sebuah kebijakan responsif gender*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/17440/Cuti-Menstruasi-Sebuah-Kebijakan-Responsif-Gender.html>
- Rai, N. M., & Suyatna, I. N. (2019). Implementasi perlindungan hukum hak cuti haid terhadap pekerja perempuan (Studi pada PT. Bali Camel Safaris's). *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(1), 1–15.
- Sihotang, T. M. (2024, Mei 22). *Hak cuti haid yang kerap dirampas perusahaan dari perempuan*. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-cuti-haid-yang-kerap-dirampas-perusahaan-dari-perempuan-lt664b6c57bd24e/>
- Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (2023, Januari 6). *Perppu Cipta Kerja disahkan, peraturan cuti haid dan melahirkan pekerja wanita tidak memiliki payung hukum*. <https://www.umy.ac.id/perppu-cipta-kerja-disahkan-peraturan-cuti-haid-dan-melahirkan-pekerja-wanita-tidak-memiliki-payung-hukum/>