Jurnal De Jure Muhammadiyah Cirebon

Vol. 10 No. 1 (2026)

PERLINDUNGAN HAK CUTI BAGI KARYAWAN WANITA YANG HAMIL DAN MELAHIRKAN BERDASARKAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA

Amanda Reza Andriani[1], **Achmad Hariri**[2]

[1,2] *Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia*

Email: amanda.reza.andriani-2022@fh.um-surabaya.ac.id

Abstract

Legal protection afforded to female workers during the maternity period represents a fundamental dimension of human rights enforcement and labor welfare. Despite the existence of statutory guarantees, the fulfillment of maternity leave entitlements in employment practices remains inconsistent, particularly for workers engaged under fixed-term or outsourcing arrangements. This study focuses on examining the normative construction of maternity leave protection as regulated under Law No. 11 of 2020 on Job Creation and evaluates the legal mechanisms available when employers fail to meet their maternity-related obligations. The research is conducted using a normative juridical approach grounded in statutory analysis, supported by primary, secondary, and tertiary legal materials derived from a comprehensive review of Law No. 13 of 2003 on Manpower, the Job Creation Law, and Government Regulation No. 36 of 2021 on Wages. The findings indicate that although maternity-related rights are explicitly recognized under Articles 82, 83, 84, and 153 of the Manpower Law and reaffirmed within the Job Creation framework, their realization in practice remains limited. This condition is largely influenced by inadequate regulatory supervision, low levels of legal awareness among workers, and persistent employer non-compliance. Available legal responses include non-judicial settlement mechanisms, such as bipartite negotiations, mediation, and conciliation facilitated by labor authorities, as well as judicial proceedings before the Industrial Relations Court. Accordingly, the study underscores the need for stronger state oversight, expanded access to legal assistance for female workers, and a more active role of labor unions to ensure the effective and equitable enforcement of maternity protection norms.

Keywords: *Legal Protection; Female Workers; Maternity Leave Rights; Pregnancy and Childbirth; Job Creation Law.*

Jurnal De Jure Muhammadiyah Cirebon
Vol. 10 No. 1 (2026)

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pada masa kehamilan dan persalinan merupakan elemen penting dalam pemenuhan hak asasi manusia serta upaya menjamin kesejahteraan ibu dan anak. Meskipun demikian, dalam praktik ketenagakerjaan masih dijumpai perusahaan yang tidak memenuhi hak cuti secara utuh, khususnya terhadap pekerja dengan status hubungan kerja kontrak atau alih daya. Fokus penelitian diarahkan pada analisis normatif terhadap pengaturan hak maternitas pekerja perempuan. Kajian ini mencakup analisis terhadap instrumen hukum yang disediakan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam menghadapi pelanggaran kewajiban pengusaha.. Penelitian ini disusun dalam kerangka analisis normatif dengan menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai sumber utama kajian, yang didukung oleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui telaah kepustakaan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Berdasarkan hasil analisis, pengaturan mengenai hak pekerja perempuan selama masa kehamilan dan persalinan secara normatif telah tercantum dalam Pasal 82, 83, 84, dan 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kembali ditegaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, implementasinya di lapangan belum maksimal karena lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pekerja, serta masih adanya perusahaan yang mengabaikan kewajiban terhadap hak maternitas. Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyediakan mekanisme non-litigasi berupa perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi sebelum ditempuh jalur peradilan di Dinas Ketenagakerjaan, serta jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Oleh karena itu, perlu penguatan peran pemerintah dalam pengawasan ketenagakerjaan, pemberian bantuan hukum bagi pekerja perempuan, serta peningkatan peran serikat pekerja agar perlindungan hukum terhadap hak maternitas dapat terlaksana secara efektif dan berkeadilan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja Perempuan; Hak Cuti; Hamil dan Melahirkan; Undang-Undang Cipta Kerja.

A. Pendahuluan

Pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan pada periode kehamilan dan persalinan mencerminkan peran negara dalam menjamin pelaksanaan prinsip-prinsip hak asasi manusia. khususnya hak-hak ketenagakerjaan. Sebagai subjek hubungan kerja, pekerja perempuan memiliki karakteristik biologis tertentu yang menuntut pengaturan khusus, terutama dalam periode kehamilan dan kelahiran. Dalam rangka memberikan kepastian hukum serta menjaga keseimbangan antara peran reproduktif dan peran produktif perempuan. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, negara membangun kerangka normatif yang mengatur pemenuhan hak maternitas, yang sekaligus ditempatkan sebagai instrumen untuk menunjang kesejahteraan pekerja perempuan, serta mendukung prinsip kesetaraan gender dan penghormatan terhadap hak maternitas[1].

Pengaturan hak cuti terkait kehamilan dan persalinan telah terlebih dahulu diakomodasi dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menetapkan alokasi waktu istirahat sebelum dan sesudah melahirkan masing-masing selama satu setengah bulan, sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, setelah Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, timbul perdebatan akademik karena regulasi tersebut tidak secara eksplisit merinci penguatan perlindungan hak cuti bagi pekerja perempuan, sehingga memunculkan kekhawatiran akan terjadinya penurunan tingkat perlindungan normatif yang sebelumnya telah dijamin.[2]. Penerapan prinsip keadilan sosial terhadap pekerja perempuan penting untuk menjamin kesetaraan perlindungan hukum antara pekerja laki-laki dan perempuan, serta memastikan hak maternitas tidak tergerus oleh praktik perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan pekerja[3]. Bahkan, dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja pada 30 Juni 2021 sempat dimunculkan ketentuan baru mengenai perpanjangan cuti hamil hingga enam bulan dengan hak penuh, yang menunjukkan adanya perhatian terhadap kesejahteraan ibu

[1] G Parahitadewi, P S Raharjo, and ..., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan Di Rumah Sakit Indriati Solo Baru," *… Journal of Social …* 5, no. 1 (2025): 92–98, http://www.journal.publication-center.com/index.php/ijssh/article/view/1776%0Ahttp://www.journal.publication-center.com/index.php/ijssh/article/download/1776/499.

[2] Garda Yustisia Pambudi and Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan* 9, no. 2 (2022), https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204.

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

dan anak, meskipun pelaksanaannya di perusahaan masih perlu diawasi[4].

Dalam praktiknya, terdapat perusahaan yang sudah melaksanakan kewajiban cuti hamil dengan baik, sebagaimana ditunjukkan penelitian di salah satu pabrik kayu di Gresik yang menyediakan cuti hamil, cuti keguguran, santunan, serta pelarangan kerja malam bagi pekerja hamil[5]. Namun, kesenjangan masih nyata karena banyak pekerja perempuan kesulitan mengakses haknya akibat diskriminasi atau pengaturan status kerja yang merugikan, padahal Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 sudah menetapkan sanksi pidana bagi pelanggaran tersebut. Perspektif sosial dan budaya memengaruhi implementasi perlindungan hak pekerja perempuan, karena norma sosial, pandangan agama, dan praktik patriarkal dapat melemahkan kesadaran hukum serta kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan cuti[6]. Kasus viral PT Wajah Rejuvenasi Perempuan Indonesia (WRP) pada November 2023 mempertegas persoalan ini. Seorang karyawan hamil tujuh bulan diberhentikan sepihak dengan penurunan status kerja, sehingga kehilangan hak cutinya. Kasus ini memicu perdebatan publik mengenai kepatuhan perusahaan terhadap Pasal 82 UU Ketenagakerjaan[7].

Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya celah kajian. Faridha Ath Thooriq (2023) menyoroti ketidakpastian hak pekerja kontrak[8], sementara Meta Leviana (2024) menilai masih ada tantangan dalam pelaksanaan hak cuti haid dan melahirkan setelah lahirnya UU Cipta Kerja[9]. Penelitian terdahulu

[4] Achmad Dimas Aliffian et al., "Cuti Hamil, Buruh, Regulasi" 5, no. 1 (2024).

[5] Tifa Nanda Kautsar and Fauzul Aliwarman, "Pemenuhan Hak Dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Revolusi Indonesia*, no. Vol 1 No 11 (2021): Jurnal Revolusi Indonesia (2021): 1258–64, http://fenery.org/index.php/jri/article/view/205/335.

[6] Laila Nurul Hidayati et al., "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law," *Rnal Ilmu Sosial & Hukum Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): 1934–45, https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1484.

[7] M. Reza Sulaiman and Dini Afrianti Efendi, "Viral Karyawan Cuti Melahirkan Diduga Kena PHK, CEO WRP Kwik Wan Tien Minta Maaf: Saya Menyesal," Suara.com, 2023, https://www.suara.com/lifestyle/2023/11/28/160500/viral-karyawan-cuti-melahirkan-diduga-kena-phk-ceo-wrp-kwik-wan-tien-minta-maaf-saya-menyesal.

[8] Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)," *Gema Keadilan*, no. July (2023): 1–23.

[9] Meta Leviana, Imam Mahdi, and H. Henderi Kusmidi, "ANALISIS YURIDIS TENTANG HAK CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM," *Repository UIN FAS*

menekankan larangan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam pemenuhan cuti[10]. Pekerja non-permanen, termasuk pekerja kontrak dan outsourcing, memiliki risiko lebih tinggi kehilangan hak cuti hamil dan melahirkan, sehingga perlindungan hukum perlu disesuaikan untuk menjangkau kelompok ini[11]. Sintesis dari temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun norma hukum tersedia, praktik pelaksanaannya di lapangan masih menyisakan banyak persoalan, terutama pasca implementasi UU Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul *"Perlindungan Hak Cuti Bagi Pekerja Perempuan Hamil dan Melahirkan Berdasarkan UU Cipta Kerja"* dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja perempuan terjamin berdasarkan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil kajian, penelitian ini memiliki relevansi dalam mendukung penguatan perlindungan hukum yang berorientasi pada pemenuhan hak pekerja perempuan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Telah Diatur dalam UU Cipta Kerja?
2. Apakah Upaya Hukum yang Dapat Ditempuh Pekerja Wanita Apabila Hak Cuti Hamil dan Melahirkan Tidak Diberikan oleh Perusahaan?

C. Metode Penelitian

Kerangka analisis dalam penelitian ini dibangun dengan menempatkan norma hukum tertulis sebagai pusat kajian, khususnya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak maternitas pekerja perempuan. Penelaahan dilakukan melalui kajian kepustakaan terhadap sumber hukum primer, sekunder, dan tersier guna mengidentifikasi konstruksi norma, asas, serta prinsip hukum yang relevan[12]. Dalam konteks tersebut, ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta pengaturannya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dianalisis untuk menilai sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak cuti kehamilan dan persalinan

Bengkulu, 2024, http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/id/eprint/3010.

[10] Tazkia Tunnafsia Siregar and Laura Sharendova, "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia," 2023.

[11] Virliana Wahyuningsih and Anang Dony Irawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 15, no. 1 (2024): 43–58.

[12] Indah Rahmawati, "Analisis Yuridis-Normatif Terhadap Peran Dan Tindakan Telemarketing Dalam Transaksi Digital," *Jurnal Cakrawala Hukum* 11, no. 1 (2020): 60–70, https://doi.org/10.26905/idjch.v11i1.4047.

dibangun dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Dalam UU Cipta Kerja

Ketentuan Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Ketentuan mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan pada fase kehamilan hingga pascapersalinan dirancang sebagai bagian dari kebijakan ketenagakerjaan nasional yang menempatkan prinsip keadilan substantif dan penghormatan terhadap nilai kemanusiaan sebagai landasan utamanya. Dalam kerangka tersebut, negara menetapkan hak atas cuti melahirkan sebagai hak normatif yang melekat pada pekerja perempuan. Pengaturan mengenai hak tersebut secara eksplisit termuat dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya memuat ketentuan 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."

Selain pengaturan mengenai masa cuti, sistem hukum ketenagakerjaan juga memberikan jaminan atas hak ekonomi pekerja perempuan selama periode tersebut. Hal ini tercermin dalam ketentuan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengafirmasi hak pekerja perempuan untuk tetap menerima upah secara utuh sepanjang menjalani cuti akibat kehamilan dan persalinan. Dengan demikian, cuti melahirkan tidak dapat dipahami semata sebagai pembebasan sementara dari kewajiban kerja, melainkan sebagai mekanisme perlindungan terhadap keberlanjutan kondisi ekonomi pekerja pada fase reproduksi. Di sisi lain, perlindungan tersebut diperkuat melalui larangan bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan alasan kehamilan, persalinan, maupun kegiatan menyusui sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut menimbulkan konsekuensi hukum berupa pertanggungjawaban pidana bagi pengusaha, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 185 ayat (1), dengan ancaman sanksi penjara hingga empat tahun atau denda maksimal sebesar Rp400.000.000,00.

Walaupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak melakukan perubahan secara eksplisit terhadap ketentuan Pasal 82, Pasal 84, dan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan, restrukturisasi norma hubungan kerja yang diperkenalkan melalui regulasi tersebut berimplikasi pada pola penerapan hak cuti melahirkan. Salah satu perubahan signifikan tampak

pada penguatan skema perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang memungkinkan terbentuknya hubungan kerja dengan sifat jangka pendek dan tidak berkelanjutan. Konsekuensinya, pekerja perempuan yang berada dalam status hubungan kerja kontraktual berada pada posisi yang lebih rentan, terutama ketika masa kontrak berakhir berdekatan dengan periode kehamilan atau persalinan, sehingga berpotensi kehilangan akses terhadap hak cuti yang secara normatif dijamin.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja tetap memuat prinsip perlindungan khusus bagi pekerja perempuan melalui Pasal 81 angka 23 yang menegaskan hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara memadai, khususnya bagi pekerja perempuan dalam kondisi hamil, melahirkan, dan menyusui. Prinsip tersebut kemudian dioperasionalkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang dalam Pasal 40 ayat (1) menegaskan bahwa pekerja yang menjalankan hak istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 tetap berhak menerima upah secara penuh beserta komponen penghasilan lainnya.

Dengan demikian, norma hukum positif di Indonesia memastikan bahwa pekerja perempuan yang hamil dan melahirkan :

- Berhak atas cuti selama 3 bulan (1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan).
- Berhak menerima upah penuh selama masa cuti (gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan lain yang bersifat melekat).
- Tidak boleh di-PHK atau diturunkan jabatannya karena alasan kehamilan atau melahirkan.
- Berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) selama masa kehamilan dan pasca melahirkan.
- Berhak atas waktu dan fasilitas menyusui di tempat kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan.

Hak cuti hamil dan melahirkan memiliki makna ganda. Secara yuridis, sebagai bentuk perlindungan negara terhadap hak reproduksi perempuan dan secara sosiologis sebagai upaya memastikan keseimbangan antara peran pekerja perempuan di dunia kerja dan peran domestik sebagai ibu. Pelaksanaan pembayaran upah penuh selama cuti hamil dan melahirkan sering menghadapi dilema hukum dan administratif, terutama ketika perusahaan tidak memahami atau menegakkan ketentuan UU Ketenagakerjaan secara konsisten[13]. Jaminan cuti melahirkan merupakan perwujudan dari hak asasi manusia (HAM) sebagaimana diatur dalam

[13] Asri Wijayanti and Satria Unggul Wicaksana Prakasa, *Dinamika Perlindungan HAM Bagi Kaum Marginal Pasca Pandemi Covid Di Era Society 5.0,* 2021.

Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang atas kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja[14]. Negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum yang efektif terhadap hak maternitas agar tidak tergerus oleh kepentingan ekonomi perusahaan. UU Cipta Kerja memang tidak menghapus hak cuti, namun penekanannya terhadap efisiensi tenaga kerja menimbulkan risiko pelemahan perlindungan normatif[15]. Oleh karena itu, mereka menyarankan perlunya mekanisme pengawasan terintegrasi antara pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan hak cuti benar-benar terlaksana.

Tabel. 1 Perbandingan Sebelum Dan Sesudah UU Cipta Kerja

Aspek	Sebelum UU Cipta Kerja (UU No. 13/2003)	Sesudah UU Cipta Kerja (UU No. 11/2020 & PP No. 36/2021)
Lama Cuti	1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan	Sama – tetap 3 bulan total
Upah selama Cuti	Wajib dibayar penuh oleh perusahaan (Pasal 84)	Tetap wajib dibayar penuh, ditegaskan kembali dalam PP 36/2021
Status Pekerjaan	Tidak boleh di-PHK karena hamil/melahirkan (Pasal 153)	Ketentuan tetap berlaku, tetapi muncul risiko pada pekerja kontrak dan outsourcing
Fasilitas Menyusui	Diatur dalam Pasal 83 UU 13/2003	Tetap berlaku, belum ada penambahan eksplisit
Sanksi bagi Pelanggar	Pidana penjara maksimal 4 tahun atau denda Rp400 juta (Pasal 185)	Tetap berlaku
Fleksibilitas Hubungan Kerja	Terbatas pada PKWTT dan PKWT tradisional	Diperluas dengan konsep kerja fleksibel dan alih daya (outsourcing)

Dengan demikian, secara normatif tidak terjadi pengurangan hak cuti hamil dan melahirkan setelah berlakunya UU Cipta Kerja, namun dalam praktiknya terdapat potensi pelemahan jaminan hukum karena perubahan sistem hubungan kerja yang lebih fleksibel. Perlindungan hukum ini perlu diperkuat dengan pengawasan aktif pemerintah dan penegakan sanksi yang konsisten.

Analisis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Implementasi UU Cipta Kerja

Walaupun hak atas cuti hamil dan melahirkan telah memperoleh jaminan normatif dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan masih memperlihatkan adanya jarak antara ketentuan hukum dan realitas penerapannya. Dalam kerangka teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon (1987), perlindungan hukum diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yakni perlindungan hukum preventif

[14] Nadhira Wahyu Adityarani, "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): 28–45, https://doi.org/10.30812/fundamental.v1i1.631.

[15] M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86, https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544.

dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap potensi terjadinya pelanggaran, sementara perlindungan represif diterapkan setelah pelanggaran berlangsung dengan tujuan menjatuhkan sanksi atau memulihkan hak yang dilanggar. Kedua bentuk perlindungan ini idealnya berjalan bersamaan, namun dalam praktiknya masih terdapat hambatan struktural dan kultural.

Upaya pencegahan terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan diwujudkan melalui pengaturan normatif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 82, 83, dan 84, yang mengatur hak-hak terkait kehamilan dan persalinan. Selain itu, Pasal 153 ayat (1) huruf e memberikan batasan tegas terhadap kewenangan pengusaha dengan melarang pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada kondisi kehamilan pekerja perempuan[16]. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan, khususnya yang sedang hamil dan menyusui, diperkuat melalui Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun UU Cipta Kerja secara normatif tetap mempertahankan hak cuti hamil dan melahirkan, praktik implementasinya berpotensi mengalami tantangan akibat fleksibilitas hubungan kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, pengaturan jam kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja[17]. Sistem ini memungkinkan perusahaan mengatur hubungan kerja berdasarkan kontrak jangka pendek, sehingga perlindungan preventif bagi pekerja perempuan yang hamil menjadi kurang efektif. Selain itu, Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan gender dalam hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran terhadap prinsip tersebut. Sebagian perusahaan tidak memberikan tugas ringan atau penyesuaian jam kerja bagi pekerja hamil, padahal hal itu termasuk dalam bentuk perlindungan preventif terhadap kesehatan reproduksi perempuan di tempat kerja[18].

Dari perspektif internasional, Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 menekankan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam masa maternitas, termasuk penetapan periode cuti melahirkan minimum 14 minggu, untuk menjamin kesehatan ibu dan anak serta kelangsungan hak ekonomi pekerja, dengan jaminan penghasilan serta larangan

[16] Monicha Widyasputri and Bagus Sarnawa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan" 5, no. 2 (2024): 141–54.

[17] Widyasputri and Sarnawa.

[18] Nizan Mauyah et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Wanita Hamil Di Lingkungan Kerja," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Darussalam JPMD)* Vol 3, no. (1) (2024): 3.

diskriminasi. Meskipun ketentuan nasional sudah sejalan, pelaksanaan dan pengawasan di tingkat perusahaan masih belum optimal. Lemahnya pengawasan tenaga kerja menyebabkan norma hukum yang bersifat preventif tidak mampu menjamin perlindungan yang nyata bagi pekerja perempuan. Perlindungan hukum represif bertujuan menegakkan keadilan ketika hak pekerja perempuan dilanggar[19]. Dalam konteks UU Ketenagakerjaan, mekanisme penegakan hukum ini diatur melalui Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003, yang memberikan sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan cuti hamil dan melahirkan. Namun, dalam praktiknya, penegakan hukum tersebut belum efektif karena keterbatasan pengawasan dan rendahnya kesadaran hukum pekerja.

Salah satu contoh kasus yang menunjukkan lemahnya perlindungan represif adalah kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan di Kota Bandung. Dalam peristiwa yang terjadi, seorang karyawan diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan saat sedang menjalani cuti hamil, dengan alasan efisiensi dan berakhirnya masa kontrak. Hal ini bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang secara tegas melarang pemutusan hubungan kerja yang didasari oleh kondisi kehamilan, persalinan, atau menyusui. Penelitian tersebut menyoroti bahwa tindakan perusahaan jelas merupakan pelanggaran hukum, namun sanksi pidana jarang diterapkan karena penyelesaian sering berhenti di tingkat mediasi[20].

Kasus serupa juga muncul pada tahun 2023, ketika seorang pekerja perempuan PT WRP (Wajah Rejuvenasi Perempuan Indonesia) mengaku diberhentikan secara sepihak pada usia kehamilan tujuh bulan. Peristiwa tersebut memperoleh perhatian luas di ruang publik melalui media sosial dan memicu respons kritis dari masyarakat. Dalam pernyataannya, perusahaan berdalih bahwa status pekerja tersebut telah berubah dari pekerja tetap menjadi pekerja lepas. Peristiwa ini menunjukkan adanya upaya perusahaan menghindari kewajiban hukum melalui manipulasi status kerja, sehingga perlindungan represif yang seharusnya diberikan oleh negara tidak berjalan maksimal (CNN Indonesia, 2023; Suara.com, 2023). Kesadaran hukum dan budaya perusahaan memengaruhi efektivitas perlindungan hak cuti hamil, karena praktik diskriminasi atau pandangan patriarkal dapat menghalangi pekerja perempuan menuntut haknya[21].

[19] Adityarani, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia."

[20] Yeti Kurniati et al., "Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan," 2025, 4204–11.

[21] Achmad Hariri and Holy Ichda Wahyuni, "Analysis of Legal Culture and the

Penelitian Made dan Putri (2021) juga memperkuat fakta bahwa pelanggaran hak cuti sering terjadi dalam bentuk halus seperti tidak dibayarnya upah selama cuti, keterlambatan pembayaran tunjangan, atau tidak dikembalikannya pekerja ke posisi semula[22]. Meskipun secara hukum hal ini termasuk pelanggaran terhadap Pasal 84 UU Ketenagakerjaan, banyak pekerja enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan atau tidak memahami prosedur hukum.

Jika ditinjau dari sudut pandang teori perlindungan hukum, maka norma hukum yang ada sudah memenuhi aspek formil, namun belum optimal dalam aspek materil dan implementatif. Lemahnya efektivitas perlindungan disebabkan oleh beberapa faktor: (1) keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan; (2) rendahnya kesadaran hukum pekerja perempuan; dan (3) belum maksimalnya fungsi sanksi pidana sebagai alat kontrol sosial[23]. Hubungan kerja di Indonesia yang bersifat keperdataan membuat pekerja perempuan sering berada dalam posisi yang lemah secara hukum[24]. Oleh karena itu, peran negara melalui kebijakan publik dan mekanisme pengawasan menjadi sangat penting agar ketentuan hukum yang bersifat represif dapat dijalankan secara efektif. Perusahaan yang mematuhi ketentuan cuti justru memperoleh dampak positif berupa loyalitas dan produktivitas tinggi dari pekerja[25]. Sebaliknya, perusahaan yang melanggar hak tersebut berpotensi mengalami dampak reputasional negatif, seperti yang terlihat pada kasus PT WRP.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, diperlukan beberapa langkah strategis untuk memperkuat efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Pertama, revisi dan harmonisasi peraturan turunan Undang-Undang Cipta Kerja harus dilakukan agar secara eksplisit menjamin hak maternitas bagi pekerja kontrak dan outsourcing. Selain itu, peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dapat dicapai melalui digitalisasi sistem pelaporan dan pengaduan daring. Penguatan sanksi administratif dan pidana juga penting bagi pengusaha yang melanggar hak

Existence of Women in Village Head Election Contests in Sumenep Regency" 46 (2025): 23–46, https://doi.org/10.28918/muwazah.v17i1.9222.

[22] Ni Made Devi Aselina Putri and I Made Sarjana, "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas," *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 5 (2021): 895–903, https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i05.p14.

[23] Basofi and Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja."

[24] Aliffian et al., "Cuti Hamil, Buruh, Regulasi."

[25] Tifa Nanda Kautsar and Fauzul Aliwarman, "Pemenuhan Hak Dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

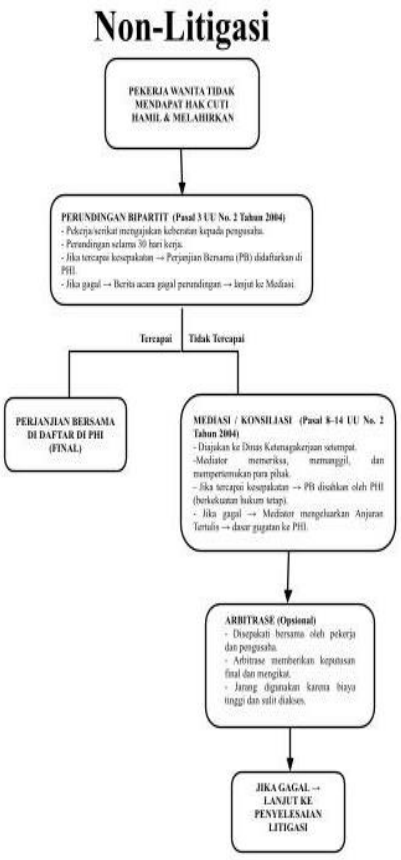
cuti hamil dan melahirkan. Pendidikan hukum bagi pekerja perempuan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kesadaran akan hak maternitas dan mekanisme perlindungan yang tersedia. Terakhir, peran aktif serikat pekerja dan lembaga swadaya masyarakat sangat diperlukan dalam mendampingi pekerja yang menjadi korban pelanggaran hak cuti.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan sistem perlindungan hukum yang bersifat preventif dan represif dapat berjalan seimbang, sehingga hak pekerja perempuan untuk hamil dan melahirkan benar-benar terlindungi sesuai dengan prinsip keadilan sosial.

2. Upaya Hukum bagi Pekerja Wanita yang Tidak Mendapat Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Upaya Hukum Non-Litigasi & Litagasi

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak hanya diwujudkan melalui ketentuan normatif dalam undang-undang, tetapi juga melalui mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Apabila hak cuti hamil dan melahirkan tidak terpenuhi, pekerja dapat menempuh dua jalur penyelesaian hukum: pertama, melalui mekanisme di luar pengadilan yang bersifat non-litigasi, dan kedua, melalui proses litigasi di lembaga peradilan. Dasar normatif bagi kedua jalur tersebut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur prosedur penyelesaian sengketa secara bertahap. Proses ini dimulai dengan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, dilanjutkan dengan upaya mediasi atau konsiliasi, dan apabila diperlukan, diselesaikan melalui arbitrase atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial.



Gambar. 1 Diagram Jalur Non-Litigasi

Upaya non-litigasi adalah jalur penyelesaian sengketa yang dilakukan tanpa melalui proses pengadilan, dengan tujuan memperoleh kesepakatan damai antara pekerja dan pengusaha. Mekanisme tersebut diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menegaskan kewajiban para pihak untuk terlebih dahulu menempuh perundingan bipartit sebelum mengajukan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

a Perundingan Bipartit

Pada tahap ini, pekerja atau serikat pekerja mengajukan keberatan secara resmi kepada perusahaan karena hak cuti tidak diberikan. Tahap perundingan dilakukan dalam periode maksimal 30 hari kerja sejak awal dimulainya negosiasi antara pihak-pihak yang bersengketa. Apabila dalam batas waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka disusun berita acara kegagalan perundingan yang selanjutnya menjadi dasar untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan ke tahap mediasi. Perundingan bipartit yang efektif dapat mencegah eskalasi konflik ke tahap hukum dan menjaga hubungan industrial tetap harmonis, asalkan perusahaan bersikap terbuka terhadap norma hukum dan hak maternitas[26].

b Mediasi dan Konsiliasi

Dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan setempat sebagaimana diatur dalam Pasal 8–14 UU PPHI, menempatkan mediator Dinas Ketenagakerjaan sebagai fasilitator yang meninjau kasus, memanggil pihak terkait, dan mendorong tercapainya kesepakatan. Jika berhasil, kesepakatan dituangkan dalam Perjanjian Bersama dengan pengesahan PHI sehingga memiliki kekuatan hukum tetap. Apabila mediasi gagal, mediator menerbitkan Anjuran Tertulis yang menjadi pijakan hukum bagi pekerja untuk membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mekanisme non-litigasi ini relatif cepat dan efisien, namun seringkali tidak menghasilkan keadilan substantif karena posisi tawar pekerja lebih lemah dibanding pengusaha[27]. Dalam praktiknya, mediasi sering berakhir dengan kompromi yang merugikan pihak pekerja, terutama ketika perusahaan memiliki kekuatan finansial dan hukum yang lebih besar.

c. Arbitrase (Opsional)

[26] Ratna Dewi et al., "PEREMPUAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN CIVIL LAW PROTECTION OF WOMEN WORKERS RIGHTS AND," no. 13 (2024): 3888–98.

[27] Kurniati et al., "Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan."

Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui arbitrase hubungan industrial, yakni penyelesaian oleh pihak ketiga yang dipilih bersama oleh pekerja dan pengusaha. Jalur arbitrase jarang digunakan karena prosesnya membutuhkan biaya tinggi dan sulit diakses oleh pekerja perempuan dari kalangan menengah ke bawah[28]. Jalur non-litigasi lebih diutamakan untuk penyelesaian awal karena bersifat cepat, murah, dan menjaga hubungan industrial tetap stabil. Mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi dapat menjadi jalur alternatif bagi pekerja perempuan, terutama yang berstatus kontrak atau digital, meskipun efektivitasnya bergantung pada itikad baik perusahaan dan kemampuan mediator[29].

Dalam hal mekanisme penyelesaian sengketa secara non-litigasi tidak menghasilkan penyelesaian, pekerja perempuan memiliki akses untuk menempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Pasal 55 sampai dengan Pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Proses litigasi melalui PHI menjadi relevan ketika hak atas cuti hamil dan melahirkan tidak dipenuhi, mengingat putusan pengadilan tersebut berfungsi untuk memulihkan

kedudukan kerja pekerja serta menjamin pemenuhan hak upah yang tertahan[30]. Dalam kewenangannya, PHI bertugas memeriksa dan memutus sengketa hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, termasuk perselisihan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja akibat kehamilan maupun pelanggaran terhadap hak cuti melahirkan.

Gambar. 2 Diagram Jalur Litigasi

a. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

[28] Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)."

[29] Sonia Amelia et al., "Legal Protection for Workers Who Have Harmed Employers (Case Study of Supreme Court Verdict Number" 3, no. 1 (2023): 56–68.

[30] Prihatin Purwaningsih, Sri Hartini, and Santi Oktaviana, "PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. UNITEX KOTA BOGOR" 12, no. 2 (2025): 11–34.

Pekerja dapat mengajukan gugatan dengan melampirkan:

- Bukti hubungan kerja (kontrak atau surat pengangkatan).
- Surat keterangan dokter kandungan yang menunjukkan kehamilan.
- Bukti bahwa hak cuti ditolak atau pelanggaran upah terjadi.
- Berita acara gagal mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan.

Dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, hakim ad hoc yang berasal dari perwakilan pekerja dan pengusaha berperan untuk menjamin proses yang adil dan seimbang bagi kedua pihak yang bersengketa. Dalam praktiknya, putusan PHI bersifat final dan mengikat, kecuali untuk perkara PHK yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (Pasal 110 UU PPHI). Meskipun PHI merupakan lembaga khusus yang dirancang untuk mempercepat penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, efektivitasnya masih rendah akibat lamanya proses persidangan dan keterbatasan akses hukum bagi pekerja perempuan[31]. Banyak pekerja mengundurkan diri dari gugatan karena faktor biaya dan waktu.

b. Sanksi Hukum bagi Pengusaha

Perusahaan yang mengabaikan hak cuti melahirkan dapat dikenai sanksi pidana sesuai Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003, berupa hukuman penjara maksimal empat tahun atau denda hingga Rp400.000.000,00. Selain itu, Pasal 153 ayat (1) huruf e menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan atas dasar kehamilan atau persalinan Dalam konteks perdata, pekerja juga dapat menuntut pemulihan posisi kerja (reinstatement) dan pembayaran ganti rugi upah yang tidak dibayarkan selama masa cuti. Hak-hak ini melekat secara otomatis pada pekerja, tanpa memandang status kontrak atau masa kerja[32].

c. Kasus Empiris: PHK Saat Hamil

Kasus nyata yang banyak dikutip adalah PHK sepihak terhadap pekerja hamil di PT WRP pada tahun 2023, di mana pekerja diberhentikan saat usia kandungan tujuh bulan dan hak cutinya tidak diberikan. Kasus ini menimbulkan kecaman publik dan menarik perhatian media nasional (CNN Indonesia, 2023). Setelah dilakukan mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, perusahaan akhirnya meminta maaf dan bersedia memulihkan hak pekerja. Kasus ini menunjukkan bahwa tekanan publik dan kesadaran hukum masyarakat dapat mempercepat penyelesaian

[31] Basofi and Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja."

[32] Dewi et al., "PEREMPUAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN CIVIL LAW PROTECTION OF WOMEN WORKERS RIGHTS AND."

sengketa di luar proses panjang pengadilan.

- Meskipun mekanisme non-litigasi dan litigasi telah tersedia, efektivitasnya masih terbatas karena tiga faktor utama, yaitu:
- Kurangnya pengetahuan hukum pekerja perempuan mengenai prosedur pengaduan dan hak maternitas yang dimilikinya.
- Minimnya jumlah dan kapasitas mediator serta pengawas ketenagakerjaan, sehingga banyak kasus tidak tertangani secara profesional
- Perbedaan kekuatan negosiasi yang signifikan antara pekerja dan pengusaha, yang membuat penyelesaian damai sering merugikan pihak pekerja

Perusahaan yang patuh terhadap ketentuan cuti dan mendukung pekerja hamil justru memiliki hubungan kerja yang harmonis dan peningkatan produktivitas[33]. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak maternitas tidak hanya berdampak pada perlindungan hukum, tetapi juga menjadi investasi sosial dan moral perusahaan.

Analisis Efektivitas Upaya Hukum terhadap Perlindungan Hak Cuti Pekerja Perempuan

Efektivitas mekanisme hukum dalam memastikan perlindungan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan ditentukan oleh kemampuan sistem hukum dalam menghadirkan kepastian, keadilan, serta kemanfaatan bagi subjek hukum yang mengalami kerugian. Berdasarkan kerangka pemikiran Lawrence M. Friedman, tingkat efektivitas hukum dipengaruhi oleh Tiga unsur utama yang menentukan efektivitas hukum, yaitu: isi atau substansi peraturan yang berlaku, struktur hukum berupa lembaga dan aparat yang menegakkan aturan, serta budaya hukum yang tercermin dari tingkat kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap ketentuan hukum tersebut.. Ketiga unsur ini saling berhubungan dan menentukan sejauh mana norma hukum yang telah ditetapkan dapat berjalan dalam praktik (Friedman, 1975).

Substansi hukum yang mengatur hak cuti perempuan sudah kuat, tetapi perubahan sistem ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja kontrak[34]. Hak cuti hamil dan melahirkan diatur dalam Pasal 82, 83, 84, dan 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sementara

[33] Tifa Nanda Kautsar; Fauzul Aliwarman, "Pemenuhan Hak Dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Revolusi Indonesia*, no. Vol 1 No 11 (2021): Jurnal Revolusi Indonesia (2021): 1258–64, http://fenery.org/index.php/jri/article/view/205/335.

[34] Widyasputri and Sarnawa, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan."

Pasal 185 menetapkan sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggarnya. Ketentuan-ketentuan ini tetap dipertahankan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Meski demikian, reformasi ketenagakerjaan yang diperkenalkan oleh UU Cipta Kerja, terutama terkait perluasan praktik outsourcing dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), menimbulkan potensi ketidakpastian bagi perlindungan hak cuti bagi pekerja perempuan..

Fleksibilitas hubungan kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja dapat menyebabkan pekerja perempuan tidak memperoleh hak cutinya karena masa kontrak kerja sering kali berakhir sebelum masa cuti tiba[35]. Akibatnya, secara normatif hak tetap ada, tetapi secara praktis sulit diakses. Sementara itu, meskipun regulasi sudah memadai, pelaksanaan hak cuti sering bergantung pada good will perusahaan, bukan pada mekanisme hukum yang tegas[36]. Ini menunjukkan bahwa substansi hukum yang baik belum tentu efektif tanpa didukung implementasi yang kuat. Selain itu, hubungan kerja di Indonesia bersifat keperdataan, sehingga setiap pelanggaran atas hak cuti sering diselesaikan melalui pendekatan kontraktual, bukan pidana[37]. Hal ini memperlemah fungsi sanksi dalam melindungi pekerja perempuan, terutama bagi mereka yang berstatus kontrak. Dengan demikian, dari aspek substansi, hukum sudah memberikan dasar perlindungan, tetapi masih kurang imperatif dan memaksa dalam pelaksanaannya.

Efektivitas perlindungan hukum juga dipengaruhi oleh kinerja struktur hukum, yaitu lembaga-lembaga yang berwenang menegakkan aturan. Dalam konteks ketenagakerjaan, struktur tersebut meliputi Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), mediator hubungan industrial, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dinas Ketenagakerjaan sering menghadapi kendala dalam menangani kasus pelanggaran hak cuti, seperti keterbatasan jumlah mediator, beban perkara yang tinggi, dan keterbatasan anggaran. Akibatnya, banyak kasus diselesaikan secara informal tanpa tindak lanjut yang memadai. Sementara itu, proses litigasi di PHI juga dinilai belum efisien. Waktu penyelesaian perkara seringkali melebihi batas 50 hari kerja sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 2 Tahun 2004, dan tidak semua hakim memiliki perspektif gender dalam memutus perkara ketenagakerjaan.

Pekerja perempuan dengan status kontrak (PKWT) hampir tidak memiliki akses untuk menggugat ke

[35] Widyasputri and Sarnawa.
[36] Basofi and Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja."
[37] Dewi et al., "PEREMPUAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN CIVIL LAW PROTECTION OF WOMEN WORKERS RIGHTS AND."

PHI karena kedudukan hukum mereka dianggap berakhir bersamaan dengan kontrak kerja[38]. Padahal, secara moral dan sosial, mereka tetap berhak atas perlindungan maternitas sebagaimana diatur dalam konvensi ILO. Hal ini memperlihatkan bahwa struktur hukum di Indonesia masih cenderung berpihak pada kepastian formal kontrak, bukan keadilan substantif bagi pekerja. Sebaliknya, contoh perusahaan di Gresik yang berhasil menerapkan perlindungan hukum dengan baik[39]. Perusahaan tersebut menyediakan cuti hamil, fasilitas kesehatan, dan jaminan pengembalian posisi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran lembaga dan aparatur internal perusahaan yang taat hukum dapat memperkuat efektivitas perlindungan tanpa perlu melalui jalur pengadilan.

Faktor budaya hukum juga menjadi penentu penting dalam efektivitas perlindungan hukum. Rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja perempuan membuat banyak kasus pelanggaran hak cuti tidak dilaporkan. Sebagian besar pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi kehamilan memilih diam karena takut kehilangan pekerjaan[40]. Selain itu, masih terdapat pandangan patriarkal di lingkungan kerja yang menganggap kehamilan sebagai penghalang produktivitas. Akibatnya, pekerja perempuan sering kali tidak berani menuntut haknya secara hukum. Kesadaran hukum pengusaha juga masih rendah, terutama di sektor swasta dan industri kecil[41]. Banyak perusahaan menganggap pemberian cuti melahirkan sebagai beban finansial, bukan kewajiban hukum. Padahal, cuti melahirkan justru memberikan manfaat jangka panjang karena meningkatkan kesehatan ibu, menurunkan angka absensi, dan memperbaiki hubungan kerja[42]. Untuk meningkatkan kultur hukum, diperlukan pendidikan hukum dan sosialisasi yang berkelanjutan. Pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga sosial harus aktif memberikan pemahaman kepada pekerja tentang hak-hak maternitas dan prosedur pengaduan jika terjadi pelanggaran.

Efektivitas upaya hukum terhadap perlindungan hak cuti hamil

[38] Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)."

[39] Aliwarman, "Pemenuhan Hak Dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

[40] Mauyah et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Wanita Hamil Di Lingkungan Kerja."

[41] Adityarani, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia."

[42] Salwa Alya Fitri and Titin Suprihatin, "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan Dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak Dihubungkan Dengan Maslahah Mursalah," *Jurnal Riset Hukum Keluarga Islam*, 2023, 79–86, https://doi.org/10.29313/jrhki.v3i2.2802.

dan melahirkan masih belum optimal. Kesenjangan antara norma dan implementasi menunjukkan bahwa perlindungan hukum di Indonesia masih dominan bersifat formalistik, belum substantif. Untuk memperbaiki kondisi tersebut, beberapa langkah strategis dapat dilakukan :

- Penguatan regulasi turunan UU Cipta Kerja, agar secara eksplisit menjamin hak maternitas bagi pekerja kontrak dan outsourcing.
- Peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dengan pelatihan berbasis perspektif gender dan keadilan sosial.
- Optimalisasi fungsi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui digitalisasi proses gugatan dan pendampingan hukum gratis bagi pekerja perempuan.
- Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk membuat peraturan perusahaan yang berpihak pada pekerja hamil dan ibu menyusui.
- Pelaksanaan kampanye nasional untuk meningkatkan kesadaran hukum mengenai hak maternitas, yang merupakan bagian dari hak asasi manusia sekaligus hak konstitusional setiap warga negara.

Efektivitas perlindungan hukum baru dapat terwujud apabila terdapat keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan kemanusiaan[43]. Hukum ketenagakerjaan harus mampu berfungsi bukan hanya sebagai instrumen pengendalian, tetapi juga sebagai alat perlindungan sosial bagi kelompok rentan, terutama perempuan

E. Kesimpulan

Pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan telah diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional. Regulasi utama mencakup Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, yang menjadi pijakan normatif bagi pengaturan cuti selama masa kehamilan dan persalinan. Kedua peraturan tersebut memastikan pekerja perempuan memperoleh hak cuti dengan kompensasi penuh serta membatasi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja selama periode kehamilan maupun setelah persalinan. Namun, dari hasil analisis yang saya lakukan, pelaksanaan aturan tersebut di lapangan masih belum berjalan dengan baik. Banyak pekerja perempuan yang belum menerima hak cutinya secara penuh, terutama mereka yang berstatus kontrak atau bekerja dengan sistem outsourcing. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa keberadaan jaminan normatif atas hak cuti belum sepenuhnya diikuti oleh kepatuhan dalam praktik, mengingat implementasinya masih dipengaruhi oleh kebijakan internal

[43] Theodorus H Lumunon, "Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Volume 12.No 04.2023" 12, no. 04 (2023).

perusahaan serta keterbatasan fungsi pengawasan pemerintah.

Pekerja perempuan yang tidak memperoleh pemenuhan hak cuti memiliki akses terhadap dua mekanisme penyelesaian hukum, yakni melalui prosedur di luar pengadilan serta melalui jalur peradilan. Jalur non-litigasi dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi, atau konsiliasi yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan damai antara pekerja dan pengusaha. Jika penyelesaian melalui cara tersebut tidak berhasil, maka pekerja dapat melanjutkan proses ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berdasarkan hasil penelitian ini, saya berpendapat bahwa mekanisme penyelesaian sengketa tersebut belum berjalan secara optimal karena banyak pekerja yang belum memahami prosedur hukum, sementara posisi tawar mereka terhadap pengusaha masih lemah. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan beberapa solusi, antara lain perlunya peningkatan fungsi dan jumlah pengawas ketenagakerjaan, pemberian pendampingan hukum gratis bagi pekerja perempuan yang menjadi korban pelanggaran hak cuti, serta penguatan peran serikat pekerja dan lembaga sosial dalam memberikan edukasi dan advokasi. Selain itu, pemerintah juga perlu mempertegas sanksi bagi perusahaan yang melanggar, serta mendorong penerapan kebijakan ramah ibu hamil di lingkungan kerja. Penerapan mekanisme tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas perlindungan hukum atas hak maternitas serta mendorong terpenuhinya rasa keadilan bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja di Indonesia.

Daftar Pustaka

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): 28–45. https://doi.org/10.30812/fundamental.v1i1.631.

Aliffian, Achmad Dimas, Devina Yadita, Ulva Kartika Dewi, Vania Julianti, Program Studi, Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, and Universitas Pembangunan Nasional. "Cuti Hamil, Buruh, Regulasi" 5, no. 1 (2024).

Aliwarman, Tifa Nanda Kautsar; Fauzul. "Pemenuhan Hak Dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Revolusi Indonesia*, no. Vol 1 No 11 (2021): Jurnal Revolusi Indonesia (2021): 1258–64. http://fenery.org/index.php/jri/article/view/205/335.

Amelia, Sonia, Ega Permatadani, Ida Ayu Rosida, Rifda Ayu Akmaliya, and Anang Dony

Irawan. "Legal Protection for Workers Who Have Harmed Employers (Case Study of Supreme Court Verdict Number" 3, no. 1 (2023): 56–68.

Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86. https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544.

Dewi, Ratna, Lalu Apriliansyah, Tika Julaika, Fahmi Rahmatullah, Oki Purnomo, Kevin Pierre, Armando Leatemia, Sebastian Nayaka, Arella Taufano, and Willy Yohanes Tolan. "PEREMPUAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN CIVIL LAW PROTECTION OF WOMEN WORKERS RIGHTS AND," no. 13 (2024): 3888–98.

Faridha Ath Thooriq. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)." *Gema Keadilan*, no. July (2023): 1–23.

Fitri, Salwa Alya, and Titin Suprihatin. "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan Dalam RUU Kesejahteraan Ibu-Anak Dihubungkan Dengan Maslahah Mursalah." *Jurnal Riset Hukum Keluarga Islam*, 2023, 79–86. https://doi.org/10.29313/jrhki.v3i2.2802.

Hariri, Achmad, and Holy Ichda Wahyuni. "Analysis of Legal Culture and the Existence of Women in Village Head Election Contests in Sumenep Regency" 46 (2025): 23–46. https://doi.org/10.28918/muwazah.v17i1.9222.

Hidayati, Laila Nurul, Salma Rifda Salsabila, Lia Sari, and Aisyah Lashinta Dewi. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law." *Rnal Ilmu Sosial & Hukum Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): 1934–45. https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1484.

Kurniati, Yeti, Dhanang Widijawan, Agus Awaludin, and Prasetia Randiana. "Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan," 2025, 4204–11.

Leviana, Meta, Imam Mahdi, and H. Henderi Kusmidi. "ANALISIS YURIDIS TENTANG HAK CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM." *Repository UIN FAS Bengkulu*, 2024.

http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/id/eprint/3010.

Lumunon, Theodorus H. "Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Volume 12.No 04.2023" 12, no. 04 (2023).

Mauyah, Nizan, Burdah, Ernita Silviana, Subki, and Defri Aroni. "Perlindungan Hukum Terhadap Wanita Hamil Di Lingkungan Kerja." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Darussalam JPMD)* Vol 3, no. (1) (2024): 3.

Pambudi, Garda Yustisia, and Fatma Ulfatun Najicha. "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Gema Keadilan* 9, no. 2 (2022). https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204.

Parahitadewi, G, P S Raharjo, and ... "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan Di Rumah Sakit Indriati Solo Baru." … *Journal of Social* … 5, no. 1 (2025): 92–98. http://www.journal.publication-center.com/index.php/ijssh/article/view/1776%0Ahttp://www.journal.publication-center.com/index.php/ijssh/article/download/1776/499.

Purwaningsih, Prihatin, Sri Hartini, and Santi Oktaviana. "PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. UNITEX KOTA BOGOR" 12, no. 2 (2025): 11–34.

Putri, Ni Made Devi Aselina, and I Made Sarjana. "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas." *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 5 (2021): 895–903. https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i05.p14.

Rahmawati, Indah. "Analisis Yuridis-Normatif Terhadap Peran Dan Tindakan Telemarketing Dalam Transaksi Digital." *Jurnal Cakrawala Hukum* 11, no. 1 (2020): 60–70. https://doi.org/10.26905/idjch.v11i1.4047.

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

Sulaiman, M. Reza, and Dini Afrianti Efendi. "Viral Karyawan Cuti Melahirkan Diduga Kena PHK, CEO WRP Kwik Wan Tien Minta Maaf: Saya Menyesal." Suara.com, 2023. https://www.suara.com/lifestyle/2023/11/28/160500/viral-karyawan-cuti-melahirkan-diduga-kena-phk-ceo-wrp-kwik-wan-tien-minta-maaf-saya-menyesal.

Tifa Nanda Kautsar, and Fauzul Aliwarman. "Pemenuhan Hak

Dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Revolusi Indonesia*, no. Vol 1 No 11 (2021): Jurnal Revolusi Indonesia (2021): 1258–64. http://fenery.org/index.php/jri/article/view/205/335.

Tunnafsia Siregar, Tazkia, and Laura Sharendova. "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia," 2023.

Wahyuningsih, Virliana, and Anang Dony Irawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 15, no. 1 (2024): 43–58.

Widyasputri, Monicha, and Bagus Sarnawa. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan" 5, no. 2 (2024): 141–54.

Wijayanti, Asri, and Satria Unggul Wicaksana Prakasa. *Dinamika Perlindungan HAM Bagi Kaum Marginal Pasca Pandemi Covid Di Era Society 5.0*, 2021.