

Urgensi Hak Cuti Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan

Meidina Aulia¹, Delina Rinasari Ghufriani², Lidwina Tuto Ladjar³, Talenta Ribka Sigiro⁴,
Satino⁵

¹²³⁴⁵Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Email: 2210611326@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611356@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611064@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611340@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴, satino@upnvj.ac.id⁵

Abstract:

This study examines the urgency of maternity leave rights for female workers based on labor law in Indonesia. According to Article 27 paragraph 2 of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the state is obliged to provide decent employment opportunities and protect workers' rights, including maternity leave rights for female workers. Although maternity leave rights are clearly stipulated in the law, many companies in Indonesia still neglect or improperly implement these rights, leading to health risks for mothers and children and causing gender discrimination in the workplace. This study employs normative legal methods with a statutory and case approach to analyze how maternity leave rights are implemented and to identify the common issues faced by female workers concerning these rights. The findings indicate that although most companies have adopted maternity leave policies, violations and non-compliance with regulations persist, leading to health and welfare risks for mothers and infants. The protection of maternity leave rights is an integral part of efforts to achieve gender equality and justice in the workplace. Effective implementation of these rights will not only enhance the welfare of female workers and their children but also positively impact employee productivity and morale, as well as overall company development. This study also presents policy recommendations to improve protection and understanding of maternity leave rights to achieve gender equality and justice in the workplace.

Abstract

Penelitian ini mengkaji urgensi hak cuti hamil bagi pekerja wanita berdasarkan hukum perburuhan di Indonesia. Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, negara wajib menyediakan kesempatan kerja yang layak serta melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak cuti hamil bagi pekerja wanita. Meskipun hak cuti hamil diatur secara jelas dalam undang-undang, banyak perusahaan di Indonesia masih mengabaikan atau salah mengimplementasikan hak ini, mengakibatkan risiko kesehatan bagi ibu dan anak serta menimbulkan diskriminasi gender di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus untuk menganalisis bagaimana hak cuti hamil diimplementasikan serta mengidentifikasi permasalahan yang sering dihadapi oleh pekerja wanita terkait hak tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perusahaan telah mengadopsi kebijakan cuti hamil, masih terdapat pelanggaran dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang menyebabkan risiko kesehatan dan kesejahteraan bagi ibu dan bayi. Perlindungan hak cuti hamil adalah bagian integral dari upaya mencapai kesetaraan gender dan keadilan di tempat kerja. Implementasi yang efektif dari hak ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan dan anak-anak mereka, tetapi juga akan berdampak positif pada produktivitas dan moral karyawan, serta perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini juga mengemukakan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan perlindungan dan pemahaman terhadap hak cuti hamil guna mencapai kesetaraan gender dan keadilan di tempat kerja.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11576084>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk hidup sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja. Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam kapasitasnya untuk mempertahankan hak asasi rakyatnya, negara memiliki tanggung jawab untuk menyediakan

kebutuhan hidup rakyatnya, yang salah satunya adalah kesempatan kerja. Negara bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas yang layak dan lapangan kerja bagi setiap warganya.¹

Pada dasarnya, orang yang melakukan pekerjaan disebut sebagai pekerja. Definisi "pekerja" sendiri berbeda dengan definisi "tenaga kerja", yang didefinisikan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang sebagai setiap orang yang mampu memenuhi kebutuhan diri sendiri dan orang lain. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 3 nya disebutkan bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain disebut sebagai pekerja atau buruh. Dengan demikian, pekerja dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain.²

Dalam dunia kerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa dengan upah. Faktanya, kondisi kerja bagi pekerja perempuan masih jauh dari harapan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Meskipun hak-hak pekerja perempuan telah tertuang dalam konstitusi, namun pelanggaran terhadap hak asasi pekerja perempuan, seperti kesenjangan antara laki-laki dan perempuan, masih sering terjadi. Indikator ketimpangan tersebut adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Per Februari 2017, TPAK laki-laki mencapai 83,05%, namun TPAK perempuan tetap di angka 55,04%. Selain itu, gaji pegawai perempuan umumnya lebih rendah dibandingkan pegawai laki-laki, yaitu sekitar 77,85% gaji pegawai laki-laki. Diskriminasi pekerjaan ini sebagian disebabkan oleh perbedaan akses terhadap pendidikan, yang berarti perempuan lebih cenderung bekerja di bidang yang berketerampilan rendah dan berpenghasilan rendah. Dengan bertambahnya angkatan kerja sebanyak 2,39 juta orang pada bulan Februari 2018, TPAK meningkat sebesar 0,18%, namun karena adanya pergeseran sosial budaya yang memihak laki-laki sebagai pencari nafkah utama, perempuan dianggap normal sebagai pekerja rumah tangga tetap ada di Indonesia karena norma.³

Secara kodrat wanita dan pria pada dasarnya berbeda. Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan tidak dapat diperlakukan setara dengan pekerja laki-laki karena mereka mempunyai risiko yang lebih besar di tempat kerja atau mengalami perlakuan tidak menyenangkan dari laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo yang menyatakan bahwa pekerja perempuan hendaknya mendapat perlakuan khusus baik dari segi kesehatan, moral, dan keselamatan kerja. Pentingnya pengakuan terhadap hak-hak perempuan terkait dengan apa yang dimulai pada Majelis Umum PBB pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) diadopsi dan membuka jalan bagi ratifikasi oleh semua negara. Indonesia telah meratifikasinya sejak tahun Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) menjamin persamaan hak antara pekerja laki-laki dan perempuan, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 D ayat (2). Dalam hal ini, negara menjamin perlakuan yang adil terhadap pekerja, baik dari segi jenis pekerjaan, penempatan di tempat kerja, dan pembayaran upah.⁴

Cuti kehamilan merupakan suatu hak yang sangat penting dan mendesak bagi para pekerja wanita. Hak ini bertujuan untuk melindungi kesehatan dan kelangsungan hidup ibu beserta bayinya yang masih dikandung. Di Indonesia, hak cuti kehamilan diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 82 ayat 1 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan hak bagi karyawan perempuan untuk mendapatkan cuti selama masa kehamilan dan persalinan. Ini berarti bahwa pekerja perempuan berhak mendapat istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan anaknya. Sebagian besar perusahaan di Indonesia telah mengadopsi kebijakan ini untuk para pekerja perempuan. Fleksibilitas juga menjadi ciri dari cuti ini, dimana pekerja biasanya dapat memilih waktu

¹ Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)

² Rismaenar Triyani, Dwi Desi Yayi Tarina. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)". *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*. Volume 4 Nomor 1

³ Ibid

⁴ Yosia Hetharie. (2020). "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan". *Bacarita Law Journal*. Volume 1, Nomor 1. Hlm 54 – 61.

yang mendekati tanggal kelahiran, dan durasi cuti ini adalah 90 hari dalam kalender, bukan 90 hari kerja.⁵

Meskipun regulasi mengenai hak cuti hamil telah ada di Indonesia, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan hak ini dengan benar. Beberapa perusahaan bahkan masih mengabaikan atau membatasi jumlah cuti yang dapat diambil oleh pekerja perempuan saat hamil. Pelanggaran terhadap hak ini dapat menyebabkan risiko komplikasi kehamilan dan kelahiran prematur, serta berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas hidup ibu dan bayi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan, menghindari diskriminasi, dan menegaskan urgensi hak cuti hamil dalam konteks hak asasi manusia dan kesetaraan gender di tempat kerja. Dan tentunya akan banyak lagi masalah yang datang kepada pekerja wanita terkait cuti hamil tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif didefinisikan sebagai penelitian hukum yang dilakukan melalui studi literatur atau data sekunder semata.⁶ Data yang dianalisis bersumber dari data sekunder, mencakup sumber hukum primer dan sekunder. Sumber hukum primer menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup jurnal ilmiah, buku, dan dokumen hukum terkait lainnya. Pendekatan yang dilakukan pada dalam penelitian kali ini adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Peter Machmud menjelaskan bahwa pendekatan perundang-undangan merupakan metode yang melibatkan analisis menyeluruh terhadap seluruh peraturan dan regulasi yang relevan dengan isu hukum yang sedang dikaji.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi hukum terhadap hak cuti hamil di suatu perusahaan

Dalam dunia kerja, tidak terdapat perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan; keduanya memiliki kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa demi memperoleh upah guna memenuhi kebutuhan hidup. Secara normatif, pekerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang setara. Namun, secara keseluruhan, kondisi pekerja perempuan masih jauh dari harapan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Secara yuridis formal, hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dan diatur oleh konstitusi, karena merupakan tanggung jawab negara untuk melindungi perempuan sebagai warga negara agar dapat menikmati hak-hak asasi dan kebebasannya.⁸ Oleh karena itu, perlindungan hak-hak perempuan dan penerapan hak asasi manusia terhadap perempuan harus dilaksanakan. Namun, pada kenyataannya, pelanggaran hak asasi manusia terhadap perempuan masih terjadi, salah satunya adalah ketidaksetaraan gender. Ketidaksetaraan gender antara pekerja laki-laki dan perempuan masih sering ditemukan.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat diperlukan, mengingat kesetaraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan sering diabaikan oleh pemerintah. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus adalah hak reproduksi pekerja perempuan. Hak reproduksi adalah hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksi yang melekat pada perempuan. Hak ini sering diabaikan, sehingga pekerja perempuan mengalami diskriminasi gender. Oleh karena itu, guna mencapai perlindungan bagi pekerja perempuan, diberlakukan peraturan khusus seperti pelarangan kerja malam bagi pekerja perempuan, pelarangan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan, atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran). Setiap

⁵ Tugu Insurance. "Hak Perempuan Sebagai Pekerja Yang Wajib Kamu Ketahui". <https://tugu.com/artikel/hak-perempuan-sebagai-pekerja-yang-wajib-kamu-ketahui>. Diakses pada 6 Juni 2024.

⁶ Rifa'i, I. J. (2023). Ruang Lingkup Metode Penelitian Hukum. *Metodologi Penelitian Hukum*, 6.

⁷ Aryani, C. (2021). Reformulasi Sistem Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Melalui Penerapan Omnibus Law. *Jurnal USM Law Review*, 4(1), 32.

⁸ Panjaitan A.A., Purba C. S., "Tantangan Yang Dihadapi Perempuan Di Indonesia: Meretas Ketidakadilan Gender"; *Jurnal Hukum Media Bhakti*, 2018, 70-95.

perempuan yang sedang hamil termasuk dalam kelompok masyarakat rentan dan berhak mendapatkan perlindungan yang lebih baik untuk dirinya maupun kandungannya. Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Selain itu, Pasal 49 ayat (3) UU No. 39-1999 menyatakan bahwa hak khusus yang melekat pada perempuan karena fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum. Namun, pemberian perlindungan khusus tersebut tidak selalu dilaksanakan dengan baik oleh para pengusaha.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur cuti melahirkan. Dalam undang-undang ini, prinsip kesetaraan, yang mencakup non-diskriminasi dan kesetaraan di hadapan hukum, memungkinkan setiap orang berperan sebagai subjek hukum sehingga hak-haknya harus dilindungi. Ketidakadilan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan, dapat terjadi jika prinsip kesetaraan ini tidak diterapkan. Selain itu, konsep kesetaraan dianggap sebagai bagian penting dari hak asasi manusia.⁹ Hak maternitas mencakup hak perempuan untuk mendapatkan pelayanan selama masa subur, yang mencakup masa sebelum kehamilan, selama kehamilan, masa nifas hingga enam minggu, dan bayi dan keluarganya hingga usia empat puluh hari.¹⁰ Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, pengusaha harus memberikan pekerja perempuan cuti hamil tanpa mengurangi hak-hak mereka. Karena kondisi fisik dan jenis pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh pekerja perempuan yang sedang hamil, cuti ini diberikan. Waktu istirahat yang diatur dalam undang-undang diberikan kepada pekerja atau buruh ini. Pengusaha harus memperhatikan hak pekerja perempuan.¹¹ Ini termasuk hak untuk cuti selama satu setengah bulan setelah keguguran dan larangan bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi. Hak-hak ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan.

Karena pekerja merupakan bagian penting dari kemajuan sebuah perusahaan, perusahaan yang baik, bertanggung jawab, dan berintegritas harus memberikan perhatian khusus kepada mereka. Salah satu bentuk perhatian ini adalah perhatian yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan yang sedang hamil. Perusahaan juga harus memastikan bahwa pekerja perempuan hamil memiliki hak reproduksi, seperti hak cuti haid, hak kehamilan, hak persalinan, dan hak untuk mendapatkan perlindungan dalam kasus kehilangan kehamilan. Secara umum, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan di Indonesia telah memberikan hak-hak ini kepada pekerja perempuan atau buruh. Namun, pelaksanaannya di lapangan masih belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, menyebabkan masalah bagi karyawan atau buruh.

Permasalahan yang Sering Dihadapi Wanita Terkait Hak Cuti Hamil di Suatu Perusahaan.

Sebagai seorang buruh, wanita sering menghadapi berbagai permasalahan dalam mengambil hak cuti di perusahaan. Beberapa kendala tersebut, disebabkan oleh pengusaha yang memiliki kuasa yang lebih tinggi dari pekerja serta pengusaha tidak menyadari adanya peraturan hukum yang berlaku bagi pengusaha dan juga karyawan. Adapun contoh pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha adalah tidak mendaftarkan buruh kerjanya sebagai peserta jamsostek yang dimana sekarang adalah bagian dari BPJS tenaga kerja dengan beberapa faktor alasan sebagai berikut:

1. Pengusaha yang tidak menyadari dampak positif dari jamsostek.
2. Pengusaha yang tidak taat pada peraturan dan tidak jujur dalam membuat keterangan sebagai syarat dari pihak penyelenggara.
3. Pengusaha yang memanfaatkan ketidaktahuan pekerja yang tidak mengenai tidak mengetahui perihal jamsostek.

⁹ Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 2017, Cet. Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, h. 21

¹⁰ Melisa Kurniawan Ardiyanto dan Stanislaus Atalim, Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal hukum Adigama*

¹¹ Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, h. 135.

4. Kurangnya penyuluhan baik kepada pihak pengusaha atau pihak pekerja.¹²

Akibat dari tidak terpenuhinya hak cuti hamil antara karyawan wanita dengan pengusaha adalah perjanjian tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan objek perjanjian (pekerjaan) harus halal. Dilanggarnya hak cuti hamil kepada karyawan wanita disebabkan oleh dilanggarnya Pasal 88 ayat (3) huruf e UU Ketenagakerjaan dan Pasal 93 ayat (2) huruf g UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib membayarkan upah apabila pekerja/buruh melakukan hak istirahat yang dalam hal ini hak istirahat cuti hamil atau melahirkan. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 186 UU Ketenagakerjaan barang siapa melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) akan dikenakan berupa pidana penjara paling singkat 1 9(satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).¹³

Salah satu contoh pelanggaran hak pekerja wanita adalah permasalahan hak wanita pada PT Aice. Terdapat pelanggaran hak wanita mengenai hak reproduktif. Pelanggaran-pelanggaran tersebut antara lain disebabkan oleh sulitnya mengambil cuti sakit/haid yang dimana para pekerja telah dipersulit izin cuti sakit dengan harus disertai Surat Keterangan Dokter (SKD) yang hanya diakui melalui faskes. Sulitnya pengurusan pendaftaran formulir dan prosedur. Cuti haid tidak dianggap penting oleh faskes setempat dan dianggap penyakit biasa yang hanya diberikan obat pereda nyeri. Padahal sudah jelas bahwa hak cuti haid bagi perempuan diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 81 yang mana pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja jika sedang masa menstruasi.¹⁴

Apabila kita melihat negara-negara di dunia, kita dapat melihat negara-negara eropa yang cenderung memperpanjang cuti berbayar bagi ayah dan ibu. Seperti contoh negara Kanada yang memperpanjang program cuti orang tua dari 35 minggu sampai 65 minggu. Sebagian negara memberi cuti jauh lebih lama kepada sang ibu. Ketika cuti tersebut sedang diadakan, perempuan cenderung mengambil waktu cuti tersebut, walaupun secara kenyataan jika mengambil cuti lebih lama maka mereka akan membayar harga atas komitmen mereka menjadi ibu ketika kembali bekerja. Beberapa negara menunjukkan bahwa, semakin lama seorang ibu tidak bekerja, maka semakin kecil kemungkinan mereka akan dipromosikan, masuk ke manajemen, dan mendapatkan kenaikan gaji setelah selesai cuti. Mereka juga akan berisiko lebih mudah dipecat atau diturunkan pangkatnya. Oleh karena hal inilah para ibu menjadi ragu untuk mengambil hak cuti hamil, karena harus memilih antara menjadi ibu atau sukses dalam karirnya.¹⁵

SIMPULAN

Perlindungan hak-hak reproduktif pekerja perempuan, khususnya hak cuti hamil, merupakan aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara. Berdasarkan penelitian ini, terlihat jelas bahwa meskipun regulasi terkait hak cuti hamil telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaannya masih jauh dari optimal. Banyak perusahaan yang belum memahami atau dengan sengaja mengabaikan kewajiban mereka, menyebabkan pelanggaran hak yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan serta anak yang mereka kandung.

Situasi ini diperburuk oleh rendahnya kesadaran dan pemahaman di kalangan pengusaha tentang pentingnya hak cuti hamil dan implikasinya bagi kesehatan ibu dan anak. Ketidaktahuan ini tidak hanya merugikan pekerja perempuan, tetapi juga berpotensi merugikan perusahaan itu sendiri

¹² Mulyani Djakaria. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol 3, No. 1, September 2018.

¹³ I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra, I Made Udiana, I Made Pujawan. *Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow Spa*. kemdikbud.go.id

¹⁴ Tantimin, Elizabeth Sinukaban. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidakesetaraan Gender Di Indonesia*. NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8 (3) (2021): 395-406

¹⁵ Ivona Hideg, Anja Krstic, Raymond Trau, dan Tanya Zarina. *Do Longer Maternity Hurt Women's Career*. Harvard Business Law. <https://hbr.org/2018/09/do-longer-maternity-leaves-hurt-womens-careers>. September, 2018

dalam jangka panjang, mengingat dampak negatif terhadap produktivitas dan moral karyawan. Pelanggaran terhadap hak cuti hamil juga bisa menimbulkan konsekuensi hukum yang serius bagi perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) huruf e dan Pasal 93 ayat (2) huruf g UU Ketenagakerjaan, dengan sanksi pidana dan denda yang signifikan.

Menyikapi masalah ini, diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah. Inspeksi rutin dan sanksi tegas bagi pelanggar harus menjadi bagian dari strategi untuk memastikan kepatuhan terhadap hak cuti hamil. Selain itu, perusahaan perlu diberikan edukasi dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya hak-hak reproduktif pekerja perempuan, serta cara mengimplementasikannya dengan benar.

Pembelajaran dari negara-negara lain juga dapat memberikan wawasan berharga. Misalnya, di banyak negara Eropa, kebijakan cuti hamil yang lebih panjang dan dukungan terhadap pekerja perempuan menunjukkan hasil positif dalam hal kesejahteraan ibu dan anak, serta kesetaraan gender di tempat kerja. Negara seperti Kanada, yang telah memperpanjang program cuti orang tua, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Namun, adopsi kebijakan seperti itu di Indonesia memerlukan adaptasi yang memperhitungkan konteks sosial dan budaya setempat. Selain kebijakan yang proaktif, dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat, sangat diperlukan untuk mendorong perubahan yang berkelanjutan.

Sebagai penutup, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak cuti hamil bagi pekerja perempuan adalah bagian integral dari upaya mencapai kesetaraan gender dan keadilan di tempat kerja. Langkah-langkah strategis yang melibatkan peningkatan kesadaran, penegakan hukum yang efektif, dan adopsi praktik terbaik dari negara lain harus menjadi prioritas untuk memastikan hak-hak ini tidak hanya diakui tetapi juga diterapkan dengan baik. Hanya dengan demikian, kesejahteraan pekerja perempuan dan anak-anak mereka dapat terjamin, serta perusahaan dapat berkembang dalam lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

REFERENSI

- Aryani, C. (2021). Reformulasi Sistem Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Melalui Penerapan Omnibus Law. *Jurnal USM Law Review*, 4(1), 32.
- I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra, I Made Udiana, I Made Pujawan. Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow Spa. kemdikbud.go.id.
- Ivona Hideg, Anja Krstic, Raymond Trau, dan Tanya Zarina. Do Longer Maternity Hurt Women's Career. *Harvard Business Law*. <https://hbr.org/2018/09/do-longer-maternity-leaves-hurt-womens-careers>. September, 2018.
- Melisa Kurniawan Ardiyanto dan Stanislaus Atalim, Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal hukum Adigama*.
- Mulyani Djakaria. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol 3, No. 1, September 2018.
- Panjaitan A.A., Purba C. S., "Tantangan Yang Dihadapi Perempuan Di Indonesia: Meretas Ketidakadilan Gender"; *Jurnal Hukum Media Bhakti*, 2018, 70-95.
- Rismaenar Triyani, Dwi Desi Yayi Tarina. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)". *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*. Volume 4 Nomor 1
- Rifa'i, I. J. (2023). Ruang Lingkup Metode Penelitian Hukum. *Metodologi Penelitian Hukum*, 6.
- Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 2017, Cet. Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, h. 21
- Tugu Insurance. "Hak Perempuan Sebagai Pekerja Yang Wajib Kamu Ketahui". <https://tugu.com/artikel/hak-perempuan-sebagai-pekerja-yang-wajib-kamu-ketahui>. Diakses pada 6 Juni 2024.



- Tantimin, Elizabeth Sinukaban. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8 (3) (2021): 395-406
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)
- Yosia Hetharie. (2020). "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan". *Bacarita Law Journal*. Volume 1, Nomor 1. Hlm 54 – 61.'
- Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, h. 135.