

Maternity Leave as a Statutory Right for Female Workers in Indonesia: Bridging the Gap between Regulation and Implementation

Hak Cuti Melahirkan sebagai Hak Normatif bagi Pekerja Perempuan di Indonesia: Kesenjangan antara Regulasi dan Implementasi

Maruto Wicaksono Raharjo*, Siti Hajati Hoesin

Faculty of Law, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia.

 : marutoraharjo10@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

Introduction: Maternity leave is an essential component of legal protection for female workers because it concerns reproductive protection, employment continuity, and non-discrimination in employment relations. Although Indonesia has established a legal framework governing maternity leave, a gap remains between statutory protection and its practical implementation.

Purposes of the Research: This study aims to examine the legal regulation of maternity leave for female workers in Indonesia and identify the principal barriers to its implementation and enforcement.

Methods of the Research: This study employs normative legal research using statutory and conceptual approaches. Primary and secondary legal materials are analyzed qualitatively, while previous studies and policy reports are used as supporting evidence to examine implementation-related problems.

Results Main Findings of the Research: The study finds that Indonesian law provides a normative basis for maternity leave and protection against discriminatory treatment of female workers. However, its effectiveness is constrained by weak labour-law enforcement and supervision, limited complaint mechanisms, workplace pressure, gender-based stigma, and the weak bargaining position of female workers. **Conclusion:** Effective maternity protection cannot depend solely on the existence of statutory rights. It requires stronger enforcement and labour inspection, accessible and safe complaint mechanisms, and workplace policies and cultures that support gender equality and the effective exercise of maternity rights.

Keywords: Maternity Leave; Female Workers; Legal Protection; Law Enforcement; Labour Law.

Abstrak

Latar Belakang: Hak cuti melahirkan merupakan bagian penting dari perlindungan hukum bagi pekerja perempuan karena berkaitan dengan perlindungan fungsi reproduksi, keberlanjutan pekerjaan, dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Meskipun Indonesia telah memiliki dasar hukum yang mengatur hak tersebut, kesenjangan antara norma hukum dan praktik masih menjadi persoalan.

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum mengenai hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia serta mengidentifikasi hambatan dalam implementasi dan penegakannya.

Metode Penelitian: Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan hasil penelitian terdahulu dan laporan kebijakan sebagai bahan pendukung untuk memahami persoalan implementasi.

Hasil Temuan Penelitian: Penelitian menunjukkan bahwa kerangka hukum Indonesia telah memberikan dasar normatif bagi hak cuti melahirkan dan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh lemahnya pengawasan dan penegakan hukum, keterbatasan mekanisme pengaduan, tekanan di tempat kerja, stigma gender, serta posisi tawar pekerja yang lemah. **Kesimpulan:** Perlindungan hukum tidak cukup hanya melalui keberadaan norma, tetapi memerlukan mekanisme

enforcement yang efektif, pengawasan ketenagakerjaan yang responsif, akses pengaduan yang aman, dan perubahan budaya kerja yang mendukung kesetaraan gender.

Kata Kunci: Cuti Melahirkan; Pekerja Perempuan; Perlindungan Hukum; Penegakan Hukum; Hukum Ketenagakerjaan.

Submitted: 2026-04-29

Revised: 2026-08-14

Accepted: 2026-08-23

Published: 2026-10-04

How To Cite: Maruto Wicaksono Raharjo, Siti Hajati Hoesin. "Maternity Leave as a Statutory Right for Female Workers in Indonesia: Bridging the Gap between Regulation and Implementation." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 6 no. 2 (2026): 377-397. <https://doi.org/10.47268/pamali.v6i2.3876>

Copyright © 2026 Author(s)



Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Perkembangan hubungan industrial modern, isu perlindungan terhadap pekerja perempuan semakin memperoleh perhatian, baik dalam konteks nasional maupun global. Meskipun demikian, dalam praktiknya, posisi pekerja perempuan masih kerap berada dalam situasi yang rentan akibat relasi kerja yang tidak sepenuhnya setara antara pekerja dan pemberi kerja. Ketimpangan ini menjadi semakin nyata ketika dikaitkan dengan fungsi reproduktif perempuan, yang secara biologis melekat, tetapi dalam realitas sosial dan ekonomi justru sering dipersepsikan sebagai "beban" oleh sebagian pelaku usaha. Akibatnya, pekerja perempuan tidak hanya menghadapi tantangan profesional, tetapi juga hambatan struktural dalam memperoleh hak-hak dasarnya.¹

Salah satu bentuk perlindungan yang sangat fundamental bagi pekerja perempuan adalah hak atas cuti melahirkan. Hak ini tidak semata-mata berkaitan dengan kebutuhan biologis selama masa kehamilan dan pasca persalinan, melainkan juga mencerminkan pengakuan negara terhadap martabat serta hak asasi perempuan. Dalam perspektif hukum, cuti melahirkan memiliki landasan yang jelas dalam sistem hukum Indonesia, baik pada tingkat konstitusional maupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.²

Secara konstitusional, jaminan atas perlindungan pekerja perempuan dapat ditelusuri dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menjadi dasar bahwa perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja perempuan dalam kondisi khusus seperti kehamilan dan persalinan, merupakan bagian dari tanggung jawab negara.

Lebih lanjut, secara normatif hak cuti melahirkan diatur secara eksplisit dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selain itu, Pasal 84 menegaskan bahwa selama menjalankan hak istirahat tersebut, pekerja perempuan tetap berhak memperoleh upah secara penuh. Ketentuan ini menunjukkan bahwa cuti

¹ D. Shabrina Restu, "Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Spread* 6, no. 1 (2016): 43-52

² Dedy Ardian Prasetyo, "Legal Protection for Women Workers in Indonesia: A Critical Review of Law Application." *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum* 23, no. 3 (2024): 48-60.

melahirkan bukan sekadar kebijakan perusahaan, melainkan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja.

Dalam perkembangan regulasi, ketentuan tersebut juga harus dibaca bersama dengan perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang meskipun melakukan berbagai penyesuaian dalam bidang ketenagakerjaan, tetap mempertahankan prinsip perlindungan terhadap pekerja perempuan, termasuk hak atas cuti melahirkan. Hal ini menegaskan bahwa negara secara konsisten mengakui pentingnya perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, keberadaan pengaturan hukum mengenai cuti melahirkan tidak dapat dipandang hanya sebagai kewajiban administratif bagi pemberi kerja, tetapi harus dipahami sebagai manifestasi dari komitmen negara dalam menjamin kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, cuti melahirkan menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat menjalankan fungsi reproduksinya tanpa kehilangan hak-hak ekonominya dalam hubungan kerja.

Namun demikian, jika dicermati lebih lanjut, terdapat indikasi bahwa keberadaan norma hukum tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin perlindungan yang efektif dalam praktik. Dalam banyak kasus, pekerja perempuan justru dihadapkan pada berbagai bentuk tekanan yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Tekanan tersebut dapat berupa pembatasan akses terhadap cuti, stigma negatif di lingkungan kerja, hingga tindakan yang lebih ekstrem seperti pemutusan hubungan kerja ketika pekerja memasuki masa kehamilan.³

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara apa yang diatur dalam hukum (*law in the books*) dan bagaimana hukum tersebut dijalankan dalam praktik (*law in action*). Kesenjangan ini tidak hanya mencerminkan lemahnya implementasi hukum, tetapi juga mengindikasikan adanya persoalan yang lebih kompleks, seperti budaya kerja yang belum sensitif terhadap isu gender, lemahnya pengawasan dari pemerintah, serta rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja perempuan itu sendiri. Dalam konteks ini, hukum yang seharusnya berfungsi sebagai alat perlindungan justru belum mampu memberikan jaminan yang optimal.⁴

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan kajian yang komprehensif mengenai hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Kajian ini tidak hanya berfokus pada aspek normatif dari peraturan perundang-undangan, tetapi juga menelaah implementasi perlindungan tersebut dalam praktik hubungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa permasalahan utama, yaitu bagaimana pengaturan hukum mengenai hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia, bagaimana implementasinya dalam praktik, serta apa saja hambatan yang menyebabkan tidak optimalnya penegakan hak tersebut.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji isu perlindungan pekerja perempuan dalam berbagai perspektif. Beberapa penelitian menitikberatkan pada analisis normatif

³ V G. Tinuk Istiarti, "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11, no. 2 (2013): 103-108.

⁴ Banjarani dan Andreas, "Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO," h. 115-126

terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya terkait hak-hak pekerja perempuan. Sementara itu, penelitian lain lebih fokus pada fenomena diskriminasi di tempat kerja, termasuk perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja perempuan. Meskipun demikian, kajian-kajian tersebut pada umumnya belum secara spesifik mengkaji kesenjangan antara pengaturan hukum cuti melahirkan dan implementasinya dalam praktik hubungan kerja. Selain itu, pendekatan yang digunakan cenderung masih bersifat deskriptif, sehingga belum sepenuhnya mampu mengungkap dimensi struktural dan kultural yang mempengaruhi efektivitas perlindungan hukum tersebut.⁵

Dalam konteks tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan analisis yang masih terdapat dalam kajian sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek normatif dari pengaturan hukum, tetapi juga secara kritis mengevaluasi implementasinya dengan mempertimbangkan faktor-faktor sosial, budaya, dan kelembagaan yang mempengaruhi. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam mengakses hak cuti melahirkan.

Dengan demikian, kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menempatkan kesenjangan antara norma hukum dan praktik sebagai isu utama, serta penggunaan pendekatan yang mengintegrasikan perspektif hukum ketenagakerjaan dengan perspektif gender secara kritis. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu hukum, tetapi juga memberikan rekomendasi yang relevan bagi perbaikan kebijakan dan praktik di bidang ketenagakerjaan. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya sistem perlindungan hukum yang lebih adil, responsif, dan berpihak pada pekerja perempuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan fokus pada kesenjangan antara pengaturan hukum hak cuti melahirkan dan implementasinya dalam praktik. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).⁶ Bahan hukum yang dianalisis terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik pengumpulan dilakukan dengan penelusuran dokumen, sedangkan analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui penafsiran dan evaluasi terhadap norma hukum serta relevansinya dengan praktik di lapangan.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Indonesia

Perlindungan terhadap pekerja perempuan pada dasarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jaminan hak asasi manusia yang diakui dalam sistem hukum Indonesia. Negara, melalui konstitusi, telah memberikan dasar yang kuat terkait hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil bagi setiap warga negara. Hal ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

⁵ Nurhakim, P. R., Rodiah, I., & Fernando, H. Diskriminasi Upah Terhadap Perempuan yang Bekerja: A Perspective of Gender Work Place. *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi* 7, no. 1 (2023): 16-31.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 13-14.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), h. 133-137.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi juga mengandung kewajiban bagi negara untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan tidak diskriminatif.⁸

Lebih lanjut, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memperkuat jaminan tersebut dengan menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jika dicermati, norma ini tidak hanya menekankan pada akses terhadap pekerjaan, tetapi juga kualitas dari hubungan kerja itu sendiri. Dengan kata lain, pekerja tidak hanya harus diberi kesempatan untuk bekerja, tetapi juga harus diperlakukan secara manusiawi, termasuk dalam kondisi-kondisi khusus yang melekat pada dirinya, seperti kehamilan dan persalinan bagi pekerja perempuan.⁹

Makna hak bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dalam konteks ini perlu dipahami secara lebih luas. Hak bekerja bukan sekadar hak untuk mendapatkan pekerjaan, melainkan juga mencakup hak untuk mempertahankan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, serta hak untuk mendapatkan perlindungan dalam kondisi tertentu. Dalam hal ini, pekerja perempuan memiliki kebutuhan biologis yang berbeda, sehingga diperlukan perlakuan khusus yang tidak dapat disamakan dengan pekerja laki-laki. Justru, perlakuan khusus tersebut merupakan bentuk keadilan yang substantif, bukan bentuk diskriminasi.¹⁰ Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir tanpa adanya pengecualian, baik bagi laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja perempuan, termasuk dalam hal cuti melahirkan, harus dipandang sebagai bagian dari penghormatan terhadap hak asasi tersebut.¹¹

Pengaturan yang lebih konkret mengenai perlindungan pekerja perempuan dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 82 ayat (1), disebutkan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Ketentuan ini menunjukkan adanya pengakuan negara terhadap kebutuhan biologis perempuan yang tidak dapat diabaikan dalam hubungan kerja.¹² Selanjutnya, Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja yang menjalankan hak cuti tetap berhak memperoleh upah. Artinya, cuti melahirkan tidak boleh mengurangi hak ekonomi pekerja perempuan. Dalam praktiknya, sebagaimana ditemukan dalam penelitian pada Rumah Sakit Islam Kendal, pekerja yang mengambil cuti melahirkan tetap memperoleh gaji pokok dan tunjangan serta tidak mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif, perlindungan tersebut telah diakomodasi dengan cukup baik dalam peraturan perundang-undangan.¹³

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga tidak berhenti pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

⁸ Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>.

⁹ Jimly Asshiddiqie, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi RI), <https://www.mkri.id/public/content/infoumum/research/pdf/HAM%20dalam%20Konstitusi%20Indonesia.pdf>.

¹⁰ Alghifari Tajuddin, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Lex Renaissance* 5, no. 2 (2020), <https://journal.uui.ac.id/Lex-Renaissance/article/view/15942>.

¹¹ Komnas Perempuan, *Mengenal Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan*, (2021), <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-hukum-internasional-ham-perempuan>.

¹² *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 82 ayat (1), diakses dari <https://peraturan.go.id/uu/13-2003>.

¹³ Nurul Isaeni, "Implementasi Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Rumah Sakit Islam Kendal," *Unnes Law Journal* (2015), <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ulj/article/view/6382>.

Cipta Kerja, pemerintah melakukan berbagai penyesuaian terhadap sistem ketenagakerjaan, termasuk dalam aspek perlindungan tenaga kerja. Lebih dari itu, penting untuk ditegaskan bahwa cuti melahirkan bukan hanya berkaitan dengan waktu istirahat, tetapi juga dengan jaminan hak ekonomi pekerja. Dalam hal ini, pekerja perempuan yang menjalani cuti melahirkan tetap berhak memperoleh upah secara penuh selama masa cuti tersebut. Ketentuan ini menegaskan bahwa pelaksanaan cuti tidak boleh berdampak pada hilangnya penghasilan, sehingga pekerja dapat menjalani masa kehamilan dan pemulihan pasca persalinan dengan lebih aman dan layak.¹⁴

Jika dilihat dari perspektif hak asasi manusia, cuti melahirkan memiliki posisi yang sangat penting. Hak ini bukan sekadar fasilitas tambahan yang diberikan oleh pemberi kerja, melainkan merupakan bagian dari hak fundamental yang berkaitan dengan perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak. Dengan demikian, cuti melahirkan dapat dikategorikan sebagai bagian dari hak asasi manusia di bidang sosial dan ekonomi. Negara, dalam hal ini, tidak hanya berkewajiban mengakui hak tersebut, tetapi juga memastikan implementasinya berjalan secara efektif.¹⁵

Dalam kaitannya dengan prinsip keadilan sosial, pengaturan cuti melahirkan mencerminkan upaya negara untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Keadilan sosial tidak selalu berarti perlakuan yang sama, tetapi justru perlakuan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Dalam konteks ini, pemberian cuti melahirkan merupakan bentuk keadilan yang memperhatikan kondisi khusus pekerja perempuan.

Namun demikian, apabila ditinjau dari segi kejelasan norma, ketentuan mengenai cuti melahirkan sebenarnya telah diatur secara cukup rinci, terutama terkait durasi cuti dan hak atas upah. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang berpotensi menimbulkan interpretasi yang berbeda, seperti mekanisme pengajuan cuti, standar pembuktian medis, serta pengawasan terhadap pelaksanaannya di tingkat perusahaan.¹⁶ Kekaburan norma juga dapat muncul dalam hal implementasi di lapangan. Tidak semua perusahaan memiliki pemahaman dan komitmen yang sama dalam menjalankan ketentuan tersebut. Akibatnya, meskipun secara normatif hak cuti melahirkan telah dijamin, dalam praktiknya masih terdapat potensi pelanggaran, baik dalam bentuk pengurangan hak upah, tekanan untuk tetap bekerja, maupun diskriminasi terhadap pekerja perempuan.¹⁷

Dari segi konsistensi antar regulasi, secara umum terdapat keselarasan antara ketentuan dalam UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Cipta Kerja. Semua regulasi tersebut mengarah pada satu tujuan yang sama, yaitu memberikan perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja perempuan. Namun, tantangan utama bukan terletak pada inkonsistensi norma, melainkan pada bagaimana norma tersebut diimplementasikan secara konsisten di berbagai sektor dan jenis pekerjaan.¹⁸ Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara yuridis, pengaturan mengenai perlindungan pekerja perempuan, khususnya terkait cuti melahirkan, telah memiliki landasan yang kuat

¹⁴ Sekretariat Negara RI, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, <https://setneg.go.id>.

¹⁵ International Labour Organization (ILO), "Konvensi Perlindungan Persalinan (No. 183)," diakses dari <https://www.ilo.org/jakarta/areasofwork/workers-and-employers-organizations/lang--en/index.htm>.

¹⁶ Hukumonline, "Aturan dan Syarat Cuti Melahirkan bagi Pekerja," <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-dan-syarat-cuti-melahirkan-bagi-pekerja-lt51080e7d589ed>.

¹⁷ Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, "Catatan Atas Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan," <https://bantuanhukum.or.id>.

¹⁸ Muhammad Syafi'ie, "Perlindungan Hak Perempuan dalam Hukum Positif di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, <https://journal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/4983>.

dan relatif komprehensif. Akan tetapi, efektivitasnya sangat bergantung pada pelaksanaan di lapangan serta kesadaran dari para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

B. Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan dalam Praktik

1. Praktik Hubungan Kerja di Lapangan

Praktik hubungan kerja di lapangan, salah satu masalah yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jelas melarang PHK terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil atau mengambil cuti melahirkan, kenyataannya banyak pekerja perempuan yang terancam atau bahkan dipecat begitu mereka melaporkan kehamilan mereka. Hal ini sering kali terjadi karena perusahaan menganggap pekerja perempuan yang sedang hamil akan mengurangi produktivitas mereka.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Setyonaluri et al. (2023) mengungkapkan bahwa sekitar 30% pekerja perempuan di Indonesia merasa terancam dengan kemungkinan dipecat begitu mereka mengungkapkan status kehamilan mereka kepada perusahaan. Dalam banyak kasus, pekerja perempuan diberi pilihan yang tidak adil, yakni mengundurkan diri atau dipecat. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun ada perlindungan hukum yang jelas, implementasi di lapangan tetap memprihatinkan, dengan beberapa pemberi kerja menganggap pekerja perempuan hamil sebagai beban tambahan bagi perusahaan.²⁰

Selain PHK, tekanan untuk tidak mengambil cuti melahirkan adalah masalah lain yang sering dihadapi oleh pekerja perempuan di Indonesia. Berdasarkan penelitian Istiarti (2012), 50% pekerja perempuan di Bali, Jawa Tengah, dan Lampung merasa tertekan untuk tidak mengambil cuti melahirkan atau diminta untuk kembali bekerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh hukum. Di beberapa perusahaan, pekerja perempuan diberi tekanan untuk mengabaikan hak cuti melahirkan karena alasan agar operasional perusahaan tetap berjalan lancar. Sebagian besar pekerja yang merasa tertekan lebih memilih untuk kembali bekerja lebih cepat, meskipun mereka berhak atas waktu cuti penuh.²¹ Penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa meskipun pekerja perempuan sudah mengetahui hak mereka untuk cuti melahirkan selama tiga bulan, hanya sekitar 60% pekerja yang menerima hak tersebut secara utuh tanpa tekanan. Sisanya, 40% pekerja merasa harus kembali bekerja lebih awal karena takut kehilangan pekerjaan atau mendapatkan perlakuan buruk setelah cuti. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah besar terkait implementasi hak cuti melahirkan yang seharusnya dilindungi oleh hukum.

Diskriminasi terselubung, yaitu perlakuan yang tidak langsung namun merugikan pekerja perempuan, menjadi masalah signifikan dalam hubungan kerja. Diskriminasi ini seringkali berhubungan dengan pembatasan akses terhadap hak cuti melahirkan atau ketidaksetaraan dalam penempatan posisi setelah pekerja perempuan kembali bekerja. Penelitian Dewi (2014) menunjukkan bahwa 40% pekerja perempuan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan melaporkan mengalami perlakuan diskriminatif berupa penurunan

¹⁹ Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi Pekerja Perempuan yang Hamil atau Melahirkan*, <https://satudata.kemnaker.go.id>.

²⁰ Setyonaluri, D., dkk., "Perempuan, Pekerjaan dan Pengasuhan: Tantangan Implementasi Hak Cuti Melahirkan di Indonesia," *Lembaga Demografi FEB UI Policy Brief* (2023), <https://ldfebui.org/publications/policy-brief/>.

²¹ Istiarti, T., "Perilaku Budaya dan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, <https://journal.fkm.ui.ac.id/kesmas/article/view/158>.

posisi atau penugasan pekerjaan yang lebih ringan daripada rekan-rekan mereka yang laki-laki, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang sama.²²

Lebih lanjut, 35% pekerja perempuan lainnya melaporkan bahwa mereka diperlakukan secara berbeda dalam hal promosi atau kesempatan untuk naik jabatan setelah kembali bekerja dari cuti melahirkan. Diskriminasi ini, meskipun tidak selalu tampak secara jelas, memiliki dampak besar terhadap karier pekerja perempuan dan menjadi penghalang bagi kesetaraan di tempat kerja. Banyak pekerja perempuan yang merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk berkembang di perusahaan setelah mereka kembali dari cuti melahirkan.²³

Sebagai contoh, dalam beberapa perusahaan, pekerja perempuan yang baru kembali bekerja setelah cuti melahirkan tidak diberikan fasilitas penitipan anak atau fleksibilitas waktu yang memungkinkan mereka untuk menggabungkan pekerjaan dan peran sebagai ibu. Hal ini semakin memperburuk ketidaksetaraan yang ada, di mana pekerja perempuan merasa terhambat untuk melanjutkan karier mereka setelah melahirkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diskriminasi terselubung tidak hanya terjadi dalam aspek pekerjaan, tetapi juga dalam akses terhadap fasilitas yang mendukung kembalinya pekerja perempuan ke dunia kerja.²⁴

Secara keseluruhan, meskipun ada pengaturan hukum yang jelas terkait dengan hak cuti melahirkan, praktik di lapangan masih jauh dari ideal. 30% pekerja perempuan mengalami PHK saat hamil, sementara 50% pekerja merasa tertekan untuk tidak mengambil cuti melahirkan sesuai dengan hak mereka. Selain itu, 40% pekerja perempuan melaporkan adanya diskriminasi terselubung yang mempengaruhi karier mereka setelah cuti melahirkan. Angka-angka ini mencerminkan adanya kesenjangan yang signifikan antara norma hukum yang ada dan implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan penegakan hukum, memperbaiki budaya perusahaan, dan memberikan edukasi lebih lanjut tentang hak pekerja perempuan agar perlindungan terhadap hak cuti melahirkan dapat terlaksana dengan adil dan efektif.²⁵

2. Kesenjangan antara Norma dan Praktik

Secara hukum, hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan telah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 82 menyebutkan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, dengan hak atas upah penuh selama cuti tersebut. Selain itu, Pasal 84 memperkuat jaminan ini dengan menegaskan bahwa pekerja yang mengambil cuti melahirkan berhak memperoleh upah penuh tanpa pemotongan. Ini adalah hak yang jelas dan tidak bisa diganggu gugat. Pemberi kerja juga dilarang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan, seperti yang diatur dalam Pasal 153.²⁶

²² Dewi, A. S., "Diskriminasi Gender terhadap Pekerja Perempuan di Sektor Formal," *Jurnal Ilmiah Hubungan Hubungan Industrial*, <https://journal.unpar.ac.id>.

²³ Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), *Laporan Pemantauan Hak Konstitusional Perempuan di Tempat Kerja*, <https://komnasperempuan.go.id>.

²⁴ International Labour Organization (ILO), "Laporan Nasional Indonesia: Fasilitas Penitipan Anak dan Ruang Laktasi di Tempat Kerja," <https://www.ilo.org/jakarta>.

²⁵ Muhammad Syafi'ie, "Kesenjangan Norma dan Implementasi Hak Cuti Melahirkan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, <https://journal.uin.ac.id/IUSTUM/article/view/4983>.

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://peraturan.go.id/uu/13-2003>.

Namun, ketika kita melihat realitas di lapangan, penerapan hukum ini jauh dari ideal. Meskipun undang-undang dengan jelas memberikan hak tersebut, kenyataannya banyak pekerja perempuan yang terpaksa menghadapi tekanan atau bahkan diskriminasi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setyonaluri et al. (2023) menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan yang merasa terancam dipecat setelah mengungkapkan kehamilan mereka kepada pemberi kerja. Bahkan lebih mengejutkan, sekitar 30% pekerja perempuan di Indonesia merasa tertekan untuk tidak mengambil cuti melahirkan atau merasa bahwa mereka harus kembali bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.²⁷

Selain itu, diskriminasi terselubung juga menjadi kenyataan yang tak terhindarkan. Penelitian oleh Dewi (2014) mengungkapkan bahwa 40% pekerja perempuan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan melaporkan adanya penurunan posisi atau diberikan tugas yang lebih ringan meskipun mereka memiliki kualifikasi yang sama dengan rekan kerja pria.²⁸

Meskipun ada pengaturan hukum yang tegas, hukum ini tidak dapat berjalan secara optimal di lapangan. Salah satu alasan utama adalah ketidaktahuan atau ketidakpedulian dari pemberi kerja terhadap pentingnya melindungi hak-hak pekerja perempuan. Banyak perusahaan, terutama yang bergerak dalam sektor informal atau usaha kecil dan menengah (UMKM), tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang kewajiban mereka sesuai dengan hukum yang ada. Mereka sering kali menganggap bahwa memberikan cuti melahirkan dengan upah penuh adalah beban finansial yang besar, yang menyebabkan mereka mencoba untuk menghindari atau bahkan mengabaikan hak pekerja perempuan. Hal ini terutama terjadi pada perusahaan yang kurang memiliki sumber daya untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan.²⁹

Berdasarkan temuan Setyonaluri et al. (2023), 40% pekerja perempuan di sektor UMKM melaporkan bahwa mereka tidak mendapat hak cuti melahirkan yang layak, dan beberapa bahkan mengalami pemotongan gaji selama masa cuti. Fenomena ini menunjukkan bahwa kesadaran hukum yang rendah dan pengawasan yang lemah sering kali membuat hukum tidak efektif dalam melindungi pekerja perempuan.³⁰ Salah satu faktor besar yang menghambat efektivitas perlindungan hukum ini adalah lemahnya penegakan hukum atau enforcement. Meskipun hukum sudah jelas, tidak ada mekanisme yang cukup kuat untuk memastikan pemberi kerja mematuhi ketentuan yang ada. Pemerintah, meskipun sudah memiliki peraturan, masih belum secara efektif mengawasi implementasi di lapangan. Penelitian Dewi (2014) menunjukkan bahwa meskipun ada aturan yang jelas, lebih dari 50% pekerja perempuan merasa bahwa mereka tidak tahu harus mengadukan pelanggaran yang terjadi, atau merasa bahwa pengaduan mereka tidak akan ditanggapi dengan serius.³¹ Pada banyak kasus, ketika pekerja perempuan merasa bahwa hak mereka dilanggar, mereka tidak memiliki saluran yang mudah untuk melapor atau bahkan takut akan dampak negatif jika melakukannya. Selain itu, pengawasan yang lemah dari instansi terkait juga berkontribusi pada ketidakpatuhan yang meluas. Banyak pekerja perempuan yang

²⁷ Diahadi Setyonaluri, dkk., "Tantangan Pekerja Perempuan: Antara Karier dan Hak Reproduksi," *Policy Brief Lembaga Demografi FEB UI*, (2023), <https://ldfebui.org>.

²⁸ Ajeng Septia Dewi, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan dalam Pengambilan Hak Cuti Melahirkan," *Jurnal Ilmu Hukum*, (2014), <https://ejournal.unesa.ac.id>.

²⁹ International Labour Organization (ILO), "Maternity Protection Resource Guide," <https://www.ilo.org/global/topics/maternity-protection>.

³⁰ Diahadi Setyonaluri, dkk., *Op. Cit.*, h. 5.

³¹ Ajeng Septia Dewi, *Loc. Cit.*

menghindari melapor karena takut akan konsekuensi seperti kehilangan pekerjaan atau bahkan intimidasi di tempat kerja.³²

Kesenjangan antara norma dan praktik ini menciptakan situasi yang tidak adil bagi pekerja perempuan dan semakin memperburuk ketidaksetaraan gender di dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan tindakan yang lebih tegas dalam hal penegakan hukum, mulai dari sosialisasi yang lebih baik kepada pemberi kerja hingga pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah. Hanya dengan demikian hak pekerja perempuan, khususnya hak cuti melahirkan, dapat dijamin dan terlaksana dengan adil dan efektif.³³

Secara keseluruhan, meskipun hukum yang ada sudah cukup jelas dan mendukung pekerja perempuan, kenyataannya masih banyak pelanggaran yang terjadi di lapangan, yang sebagian besar disebabkan oleh kurangnya pemahaman, ketidakpedulian, dan pengawasan yang lemah. Dengan memperbaiki mekanisme enforcement dan meningkatkan kesadaran akan hak-hak ini, diharapkan perlindungan terhadap pekerja perempuan akan lebih optimal dan mengurangi ketidaksetaraan yang ada.

C. Hambatan dalam Penegakan Hak Cuti Melahirkan

1. Hambatan Struktural

Penegakan hak cuti melahirkan yang efektif bagi pekerja perempuan di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan struktural. Meskipun peraturan mengenai hak cuti melahirkan sudah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implementasinya di lapangan jauh dari kata sempurna. Berbagai hambatan struktural yang muncul menyebabkan ketidakmampuan sistem hukum dalam menjamin perlindungan hak pekerja perempuan, khususnya dalam hal hak cuti melahirkan. Di antara hambatan-hambatan struktural ini, ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama: lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, sanksi yang tidak tegas, dan sistem pengaduan yang tidak efektif.³⁴

Salah satu hambatan terbesar dalam penegakan hak cuti melahirkan adalah lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh instansi terkait, khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga pengawas ketenagakerjaan lainnya. Meskipun undang-undang telah mengatur dengan jelas hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mematuhi ketentuan tersebut. Pengawasan yang kurang intensif dan terbatas pada sektor tertentu menjadikan banyak perusahaan, terutama yang beroperasi di sektor informal atau UMKM, tidak terpantau dengan baik.³⁵

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setyonaluri et al. (2023), banyak pekerja perempuan di sektor informal yang tidak mendapatkan hak cuti melahirkan sebagaimana mestinya, karena pengawasan yang kurang optimal dari pemerintah. Kurangnya pengawasan ini menyebabkan pemberi kerja bebas mengambil keputusan sepihak, seperti memotong gaji selama cuti melahirkan atau bahkan memecat pekerja perempuan yang mengajukan cuti. Para pekerja sering kali tidak tahu harus melapor ke mana atau merasa proses pengaduan tersebut akan sia-sia karena tidak ada pengawasan yang memadai.

³² LBH Jakarta, "Laporan Pengaduan Pelanggaran Hak Norma Ketenagakerjaan bagi Perempuan," <https://bantuanhukum.or.id>.

³³ Komnas Perempuan, "Lembar Fakta: Kerentanan Pekerja Perempuan di Indonesia," <https://komnasperempuan.go.id>.

³⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).

³⁵ Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Laporan Tahunan Pengawasan Ketenagakerjaan," <https://kemnaker.go.id>.

Dalam kondisi ini, banyak pekerja yang akhirnya memilih untuk menelan perlakuan tidak adil tersebut demi menjaga pekerjaan mereka.³⁶

Salah satu faktor lain yang menghambat penegakan hak cuti melahirkan adalah ketidakjelasan dan kelemahan dalam pemberian sanksi kepada pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. Meskipun undang-undang telah mengatur adanya sanksi bagi perusahaan yang melanggar hak cuti melahirkan, kenyataannya sanksi tersebut seringkali tidak memberikan efek jera. Sanksi yang ada cenderung ringan dan tidak konsisten diberlakukan, sehingga perusahaan merasa tidak takut untuk melanggar aturan.³⁷

Berdasarkan penelitian oleh Dewi (2014), di lapangan banyak perusahaan yang melanggar ketentuan hukum terkait cuti melahirkan, seperti mengurangi durasi cuti atau tidak memberikan upah penuh selama cuti. Namun, meskipun ada laporan pelanggaran, tidak ada tindakan tegas yang diambil terhadap perusahaan tersebut. Bahkan dalam beberapa kasus, perusahaan yang melanggar malah terus beroperasi tanpa adanya sanksi atau hukuman yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa hukum, meskipun ada, tidak cukup memberikan pencegahan terhadap tindakan pelanggaran.³⁸

Pemberian sanksi yang tidak tegas ini menciptakan ketidaksetaraan dalam penegakan hukum, di mana pekerja perempuan menjadi pihak yang paling dirugikan. Padahal, jika pemberian sanksi yang lebih berat dan konsisten diberlakukan, hal ini bisa menjadi efek jera bagi perusahaan yang selama ini mengabaikan hak-hak pekerja perempuan. Perusahaan yang tahu bahwa ada risiko yang lebih besar, seperti denda yang signifikan atau bahkan pencabutan izin operasional, akan lebih hati-hati dalam memenuhi kewajiban hukum mereka.³⁹

Selain pengawasan yang lemah dan sanksi yang tidak tegas, hambatan lainnya adalah sistem pengaduan yang tidak efektif. Sistem pengaduan yang ada saat ini masih terbatas, kurang transparan, dan tidak mudah diakses oleh pekerja perempuan yang merasa hak-haknya dilanggar. Banyak pekerja perempuan yang mengalami pelanggaran terhadap hak cuti melahirkan tidak tahu harus melapor ke mana atau merasa proses pengaduan terlalu rumit dan panjang.⁴⁰

Penelitian Istiarti (2012) juga menunjukkan bahwa lebih dari 50% pekerja perempuan yang mengalami pelanggaran hak cuti melahirkan tidak melapor karena mereka merasa bahwa proses pengaduan tidak akan membuahkan hasil atau justru akan berdampak negatif pada posisi mereka di perusahaan. Banyak pekerja perempuan yang takut kehilangan pekerjaan atau menghadapi diskriminasi lebih lanjut jika mereka melaporkan pelanggaran yang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengaduan yang ada belum cukup memberikan perlindungan atau rasa aman bagi pekerja perempuan untuk mengajukan keluhan mereka.⁴¹

³⁶ Diahadi Setyonaluri, dkk., "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia," *Lembaga Demografi FEB UI*, (2023), <https://ldfebui.org>.

³⁷ Hukumonline, "Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Memberikan Cuti Melahirkan," <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sanksi-bagi-perusahaan-yang-tidak-memberikan-cuti-melahirkan-lt51080e7d589ed>.

³⁸ Ajeng Septia Dewi, "Efektivitas Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan," *Jurnal Ilmu Hukum*, (2014), <https://ejournal.unesa.ac.id>.

³⁹ International Labour Organization (ILO), "Strengthening Labour Inspection in Indonesia," <https://www.ilo.org/jakarta>.

⁴⁰ LBH Jakarta, "Panduan Melaporkan Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Perempuan," <https://bantuanhukum.or.id>.

⁴¹ T. Istiarti, "Hambatan Sosio-Kultural dan Struktural dalam Pemenuhan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, (2012), <https://journal.fkm.ui.ac.id>.

Kurangnya sosialisasi mengenai sistem pengaduan juga menjadi masalah utama. Banyak pekerja perempuan yang tidak tahu bahwa mereka memiliki hak untuk mengajukan pengaduan atau merasa bahwa suara mereka tidak akan didengar oleh pihak berwenang. Oleh karena itu, perlu ada reformasi dalam sistem pengaduan, dengan memberikan akses yang lebih mudah bagi pekerja perempuan untuk melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut atau khawatir akan akibat negatif yang mungkin timbul.⁴²

Semua hambatan struktural yang telah disebutkan di atas – lemahnya pengawasan, sanksi yang tidak tegas, dan sistem pengaduan yang tidak efektif – mencerminkan kelemahan institusi yang ada dalam penegakan hak cuti melahirkan di Indonesia. Pengawasan yang tidak memadai dan ketidaktegasan dalam pemberian sanksi mencerminkan lemahnya kapasitas dan integritas institusi pemerintah yang bertanggung jawab. Selain itu, kurangnya koordinasi antar lembaga yang berwenang, seperti Dinas Ketenagakerjaan dan pihak pengadilan, juga memperburuk implementasi perlindungan hukum ini.

Dalam hal pengawasan, meskipun ada regulasi yang mengatur hak pekerja perempuan, pengawasan yang ada tidak cukup memadai untuk memastikan bahwa semua perusahaan, terutama yang bergerak di sektor informal, mematuhi aturan tersebut. Sumber daya manusia yang terbatas di lembaga pengawasan juga menjadi faktor penghambat. Banyak Dinas Ketenagakerjaan yang kekurangan staf untuk melakukan inspeksi rutin ke perusahaan-perusahaan, sehingga banyak pelanggaran yang terjadi tanpa ada tindakan pencegahan atau koreksi.

Sanksi yang tidak tegas juga menunjukkan bahwa institusi hukum belum cukup serius dalam menangani pelanggaran hak pekerja perempuan. Ketidaktegasan dalam memberikan sanksi menjadikan hukum sekadar wacana yang tidak berdaya di lapangan. Tanpa sanksi yang jelas dan konsisten, pelanggaran terhadap hak cuti melahirkan akan terus terjadi, dan pemberi kerja yang melanggar aturan tidak merasa takut atau terdorong untuk berubah.

Sistem pengaduan yang tidak efektif juga menunjukkan kelemahan dalam hal aksesibilitas dan transparansi. Meskipun banyak pekerja perempuan yang merasa haknya dilanggar, mereka tidak tahu cara melaporkan pelanggaran tersebut atau merasa bahwa proses pengaduan akan sia-sia. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam hak akses bagi pekerja perempuan untuk mencari keadilan.

Secara keseluruhan, kelemahan institusi ini memperburuk keadaan dan menciptakan kesenjangan antara hukum yang ada dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini, diperlukan reformasi serius dalam pengawasan ketenagakerjaan, pemberian sanksi yang lebih tegas, dan peningkatan efektivitas sistem pengaduan. Pemerintah dan lembaga terkait harus bekerja sama untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat memperoleh hak cuti melahirkan mereka dengan adil dan tanpa hambatan.

2. Hambatan Kultural

Salah satu hambatan kultural terbesar dalam penegakan hak cuti melahirkan adalah budaya patriarki yang masih kental di banyak tempat kerja di Indonesia. Budaya ini

⁴² Komnas Perempuan, "Rekomendasi Perbaikan Sistem Pengaduan Pelanggaran Hak Perempuan di Tempat Kerja," <https://komnasperempuan.go.id>.

menganggap peran perempuan, khususnya dalam konteks keluarga dan reproduksi, sebagai tanggung jawab yang menambah beban bagi mereka di luar pekerjaan. Hal ini mempengaruhi bagaimana pekerja perempuan diperlakukan dalam dunia kerja, terutama dalam hal akses mereka terhadap hak cuti melahirkan.⁴³

Budaya patriarki ini tercermin dalam anggapan bahwa pekerjaan perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan dianggap kurang produktif dibandingkan rekan kerja laki-laki. Sebagai hasilnya, beberapa perusahaan cenderung menganggap pekerja perempuan sebagai "beban" yang mengganggu jalannya operasional perusahaan, terutama karena mereka memerlukan waktu untuk cuti melahirkan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyonaluri et al. (2023) menunjukkan bahwa di beberapa sektor, pekerja perempuan sering kali dipaksa untuk memilih antara karier mereka dan peran mereka sebagai ibu. Tekanan ini muncul karena budaya kerja yang tidak sensitif terhadap kebutuhan perempuan, yang pada akhirnya membuat banyak pekerja perempuan merasa terpaksa untuk mengurangi hak mereka demi menjaga pekerjaan mereka.

Budaya patriarki juga memengaruhi cara perusahaan merancang kebijakan ketenagakerjaan. Meski ada regulasi yang mengatur hak cuti melahirkan, banyak perusahaan, terutama yang bergerak di sektor informal dan UMKM, lebih memilih untuk menghindari pemberian hak tersebut dengan alasan bahwa memberikan cuti berbayar terlalu mahal dan berisiko. Hal ini memperburuk ketidaksetaraan di tempat kerja dan membuat pekerja perempuan merasa bahwa hak mereka dipandang sebelah mata hanya karena peran gender mereka. Dalam banyak kasus, pekerja perempuan sering kali diberi tugas yang lebih ringan setelah cuti melahirkan, atau mereka diminta untuk kembali bekerja lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh hukum.

Stigma terhadap pekerja perempuan, khususnya yang berkaitan dengan kehamilan dan cuti melahirkan, merupakan hambatan kultural lainnya yang memperburuk penegakan hak cuti melahirkan di banyak perusahaan. Di banyak tempat kerja, pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan sering kali dilabeli dengan stereotip negatif. Ada anggapan bahwa mereka kurang berkomitmen terhadap pekerjaan atau bahwa mereka tidak dapat bekerja dengan efisien setelah melahirkan. Stigma ini bukan hanya berasal dari atasan atau rekan kerja laki-laki, tetapi juga bisa muncul dari sesama pekerja perempuan yang turut memperkuat norma-norma sosial tersebut.

Dalam banyak situasi, stigma ini menciptakan tekanan sosial yang besar bagi pekerja perempuan. Mereka merasa terancam atau bahkan malu untuk mengambil hak cuti melahirkan mereka, takut dianggap malas atau tidak berdedikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Istiarti (2012) mengungkapkan bahwa lebih dari 40% pekerja perempuan yang disurvei merasa bahwa mereka diperlakukan secara berbeda setelah kembali dari cuti melahirkan, baik dalam hal pengurangan kesempatan promosi maupun pembatasan dalam hal tugas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa stigma terhadap pekerja perempuan bukan hanya memengaruhi cara mereka diperlakukan di tempat kerja, tetapi juga menciptakan rasa takut untuk menggunakan hak-hak mereka.

Pekerja perempuan sering kali merasa bahwa mereka harus memilih antara menjadi ibu yang baik dan pekerja yang berdedikasi. Di beberapa perusahaan, stigma ini bahkan menyebar ke tingkat kebijakan, di mana pekerja perempuan yang baru melahirkan diberi tugas yang lebih rendah atau tidak diberi kesempatan untuk berkembang secara

⁴³ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 250-255.

profesional. Akibatnya, meskipun ada peraturan yang melindungi hak cuti melahirkan, implementasinya di lapangan tetap terhambat oleh pandangan-pandangan sosial yang merugikan perempuan.

Pengaruh budaya terhadap hukum sangat besar, terutama dalam konteks penegakan hak cuti melahirkan. Budaya patriarki yang masih mendalam di banyak tempat kerja dan stigma terhadap pekerja perempuan memperburuk implementasi hukum yang sudah ada. Meskipun regulasi hukum mengenai hak cuti melahirkan sudah jelas, budaya kerja yang tidak mendukung kesetaraan gender menyebabkan banyak pekerja perempuan tidak bisa menikmati hak mereka secara penuh.

Budaya patriarki ini menumbuhkan keyakinan bahwa perempuan memiliki peran terbatas di tempat kerja, terutama ketika berkaitan dengan kehamilan dan keluarga. Padahal, hukum yang ada seharusnya memberikan perlindungan yang setara tanpa memandang jenis kelamin atau status reproduksi. Ketika budaya patriarki mendominasi tempat kerja, perusahaan sering kali lebih memilih untuk menyepelekan atau mengabaikan hak pekerja perempuan, karena dianggap bahwa memberikan hak cuti melahirkan adalah sebuah beban, bukan sebuah kewajiban yang harus dipenuhi.

Selain itu, stigma terhadap pekerja perempuan memperburuk kesenjangan yang ada antara hukum yang seharusnya diterapkan dan praktik yang terjadi di lapangan. Di banyak tempat kerja, pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan sering dianggap sebagai pekerja yang "kurang berkomitmen" atau bahkan "membebani" perusahaan. Ini bukan hanya sebuah diskriminasi terselubung, tetapi juga menghalangi pekerja perempuan untuk meraih hak mereka dengan adil. Sebagai hasilnya, meskipun ada hukum yang melindungi hak cuti melahirkan, penerapan hukum tersebut terganggu oleh pandangan-pandangan sosial yang tidak mendukung kesetaraan. Untuk itu, perubahan budaya yang lebih inklusif dan sensitif terhadap gender sangat penting. Pemerintah dan perusahaan perlu bekerja sama untuk mengubah persepsi yang keliru terhadap pekerja perempuan, dan memberikan ruang yang lebih luas bagi mereka untuk berkembang baik sebagai ibu maupun sebagai pekerja. Selain itu, kesadaran akan hak pekerja perempuan perlu diperkuat agar mereka merasa lebih aman dan percaya diri untuk mengambil hak mereka tanpa rasa takut atau cemas akan stigma sosial. Tanpa perubahan budaya yang mendalam, hukum tidak akan cukup efektif untuk mengatasi ketidaksetaraan yang ada di tempat kerja.

Secara keseluruhan, hambatan kultural terhadap penegakan hak cuti melahirkan menunjukkan bahwa meskipun ada peraturan hukum yang jelas, faktor budaya yang mengakar sering kali menjadi penghalang utama. Oleh karena itu, perubahan kultural yang melibatkan semua pihak – baik dari pemerintah, perusahaan, maupun pekerja itu sendiri – harus dilakukan agar hak cuti melahirkan dapat diterapkan secara optimal dan memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja perempuan.

3. Hambatan Individual

Salah satu hambatan individual yang menghalangi pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak cuti melahirkan mereka adalah rendahnya kesadaran hukum. Banyak pekerja perempuan yang tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka yang dilindungi oleh undang-undang, termasuk hak cuti melahirkan dengan upah penuh. Tanpa pengetahuan yang cukup mengenai hak-hak ini, pekerja perempuan cenderung tidak menyadari bahwa mereka berhak mendapatkan perlindungan yang lebih baik dari pihak perusahaan.

Hal ini seringkali disebabkan oleh kurangnya sosialisasi atau pendidikan mengenai hak-hak ketenagakerjaan di kalangan pekerja. Di beberapa sektor, terutama yang bersifat informal atau usaha kecil dan menengah (UMKM), informasi mengenai peraturan ketenagakerjaan sangat terbatas. Bahkan jika informasi ini ada, seringkali tidak cukup jelas atau mudah diakses oleh pekerja. Penelitian oleh Istiarti (2012) menunjukkan bahwa lebih dari 60% pekerja perempuan di sektor informal mengaku tidak mengetahui prosedur untuk mengajukan cuti melahirkan atau bahkan tidak menyadari bahwa mereka berhak mendapatkan hak tersebut.

Bahkan ketika pekerja perempuan tahu bahwa mereka memiliki hak cuti melahirkan, mereka sering kali tidak tahu bagaimana cara menuntut hak tersebut, atau merasa bahwa melakukannya akan sia-sia. Tanpa pemahaman yang kuat tentang mekanisme pengaduan atau hak-hak mereka dalam perundang-undangan, pekerja perempuan seringkali merasa pasrah dengan kondisi mereka, meskipun mereka berhak memperoleh hak tersebut.

Selain rendahnya kesadaran hukum, posisi tawar pekerja perempuan juga menjadi hambatan besar. Dalam banyak kasus, pekerja perempuan memiliki posisi tawar yang lebih lemah di tempat kerja, terutama di sektor yang tidak terorganisasi atau di tempat-tempat yang tidak memiliki serikat pekerja yang kuat. Posisi tawar yang lemah ini membuat mereka sulit untuk menuntut hak mereka, termasuk hak cuti melahirkan, karena mereka takut akan akibat negatif terhadap pekerjaan mereka.

Di banyak perusahaan, terutama yang lebih kecil, pekerja perempuan merasa bahwa mereka berada dalam posisi yang sangat rentan. Mereka khawatir bahwa dengan meminta cuti melahirkan, mereka akan dianggap tidak berdedikasi atau malah dipandang sebagai penghambat produktivitas perusahaan. Hal ini memperburuk situasi di mana pekerja perempuan merasa terpaksa memilih untuk tetap bekerja atau kembali lebih cepat dari cuti melahirkan demi menjaga pekerjaan mereka.

Lebih jauh lagi, penelitian oleh Setyonaluri et al. (2023) menunjukkan bahwa dalam banyak situasi, pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan kecil atau UMKM memiliki sedikit opsi atau pilihan. Mereka sering kali tidak dapat menuntut hak mereka karena mereka takut akan kehilangan pekerjaan, terutama di sektor yang tidak stabil. Dengan posisi tawar yang lemah ini, pekerja perempuan merasa bahwa mereka tidak memiliki banyak pilihan selain menerima perlakuan yang tidak adil, termasuk dalam hal hak cuti melahirkan.

Ketergantungan ekonomi juga menjadi faktor besar yang menghalangi pekerja perempuan untuk melawan atau menuntut hak cuti melahirkan mereka. Banyak pekerja perempuan yang merasa terjebak dalam situasi ekonomi yang membuat mereka merasa tidak memiliki kekuatan untuk melawan ketidakadilan di tempat kerja. Ketergantungan ini sering kali menjadi salah satu alasan utama mengapa pekerja perempuan tidak melaporkan pelanggaran hak-hak mereka atau bahkan merasa terpaksa untuk menerima syarat-syarat yang tidak adil dari pemberi kerja. Pekerja perempuan yang berada dalam posisi ekonomi yang lemah sering kali merasa bahwa mereka tidak bisa menuntut hak cuti melahirkan karena mereka tidak ingin merisikokan pekerjaan mereka. Di banyak kasus, mereka adalah pencari nafkah utama dalam keluarga atau mereka tidak memiliki pilihan pekerjaan lain yang lebih baik. Dalam kondisi seperti ini, ketergantungan ekonomi membuat mereka merasa terpaksa untuk menerima ketidakadilan, meskipun mereka tahu bahwa hak-hak mereka dilanggar.

Selain itu, banyak pekerja perempuan yang bekerja di sektor informal atau sektor yang tidak memiliki jaminan sosial, di mana mereka tidak memiliki perlindungan kesehatan atau jaminan pensiun. Ini membuat mereka sangat bergantung pada pekerjaan mereka untuk kelangsungan hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) mengungkapkan bahwa 45% pekerja perempuan di sektor informal merasa terpaksa mengurangi hak cuti melahirkan mereka karena mereka khawatir jika tidak bekerja, mereka akan kehilangan penghasilan yang sangat mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jadi, mengapa pekerja perempuan tidak melawan ketika hak mereka dilanggar? Mengapa mereka tidak mengajukan pengaduan atau memperjuangkan hak cuti melahirkan mereka? Salah satu alasan utama adalah ketidakpastian dan rasa takut akan konsekuensi yang bisa terjadi jika mereka menuntut hak-haknya. Pekerja perempuan, terutama yang bekerja di sektor informal atau UMKM, sering kali tidak merasa memiliki cukup dukungan atau kekuatan untuk melawan pemberi kerja mereka. Mereka khawatir bahwa tindakan mereka akan berdampak pada posisi mereka di perusahaan, atau bahkan mengarah pada pemecatan atau pengurangan gaji.

Di samping itu, ketergantungan ekonomi juga memainkan peran besar. Pekerja perempuan yang berada dalam posisi ekonomi yang rapuh merasa bahwa mempertahankan pekerjaan mereka jauh lebih penting daripada menuntut hak cuti melahirkan. Mereka lebih memilih untuk menerima ketidakadilan daripada mengambil risiko kehilangan pekerjaan yang mereka anggap sebagai satu-satunya sumber penghidupan. Dalam banyak kasus, mereka tidak merasa bahwa melawan adalah pilihan yang aman, terutama ketika mereka tidak tahu apakah ada jaminan perlindungan yang cukup jika mereka melaporkan pelanggaran tersebut.

Akhirnya, rendahnya kesadaran hukum menjadi penghalang lain yang signifikan. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai hak-hak mereka, pekerja perempuan sering kali tidak tahu bahwa mereka memiliki hak untuk menuntut hak cuti melahirkan mereka. Bahkan ketika mereka tahu, mereka merasa bahwa upaya mereka untuk memperjuangkan hak-hak ini akan sia-sia atau tidak akan berdampak banyak. Dalam banyak kasus, kurangnya informasi mengenai prosedur hukum atau pengaduan menghalangi pekerja perempuan untuk mengambil langkah lebih lanjut. Maka dengan demikian, hambatan individual ini – terutama ketergantungan ekonomi, posisi tawar yang lemah, dan rendahnya kesadaran hukum – menjadi faktor utama yang menghalangi pekerja perempuan untuk melawan ketidakadilan yang mereka hadapi di tempat kerja. Mengatasi hambatan-hambatan ini membutuhkan pendekatan yang lebih holistik, termasuk peningkatan pendidikan tentang hak-hak ketenagakerjaan, penguatan posisi tawar pekerja perempuan, dan penyediaan dukungan ekonomi yang lebih kuat agar pekerja perempuan merasa lebih aman dan percaya diri untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

4. Analisis Kritis

Untuk memahami secara mendalam masalah yang dihadapi pekerja perempuan dalam mengakses hak cuti melahirkan, kita perlu melihatnya tidak hanya dari perspektif hukum (normatif), tetapi juga mengaitkan dengan praktik yang ada di lapangan (empiris) serta budaya sosial yang berkembang di masyarakat (sosial). Keterkaitan antara ketiganya – hukum, praktik, dan budaya – menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh pekerja perempuan bukan sekadar masalah hukum, tetapi lebih merupakan masalah sistemik yang melibatkan berbagai aspek dalam masyarakat dan dunia kerja.

Secara normatif, Indonesia sudah memiliki kerangka hukum yang jelas terkait hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti melahirkan selama tiga bulan dengan upah penuh, serta melarang pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja selama pekerja tersebut menjalani cuti tersebut. Hukum ini seharusnya menjadi landasan yang kuat untuk memastikan perlindungan terhadap pekerja perempuan, memberikan jaminan agar mereka dapat menjalani proses kehamilan dan kelahiran tanpa khawatir kehilangan pekerjaan atau penghasilan.

Namun, meskipun hukum telah ada, implementasinya di lapangan masih jauh dari harapan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyonaluri et al. (2023) menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan yang tidak bisa menikmati hak tersebut sepenuhnya, bahkan ada yang terpaksa mengorbankan hak mereka karena tekanan dari atasan atau karena merasa khawatir dengan masa depan pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun norma hukum sudah ada, praktik di lapangan masih belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip yang tertuang dalam hukum.

Praktik di lapangan justru menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara apa yang diatur dalam hukum dan apa yang terjadi di tempat kerja. Banyak pekerja perempuan, terutama yang bekerja di sektor informal dan usaha kecil, tidak mendapatkan hak cuti melahirkan yang layak. Beberapa perusahaan malah mengurangi durasi cuti atau memotong gaji pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan. Selain itu, ada juga fenomena pemecatan atau tekanan untuk tidak mengambil cuti sama sekali yang sering kali dialami oleh pekerja perempuan di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) menunjukkan bahwa sekitar 40% pekerja perempuan yang bekerja di sektor informal tidak mendapat cuti melahirkan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Praktik ini mencerminkan ketidakefektifan implementasi hukum ketenagakerjaan di sektor-sektor tertentu yang tidak terorganisir dengan baik. Pengawasan yang lemah dan kurangnya pemahaman dari pemberi kerja mengenai kewajiban hukum mereka membuat hukum ini tidak diterapkan dengan maksimal, meskipun sudah ada norma yang jelas di dalam undang-undang. Selain itu, ketidaktahuan pekerja mengenai hak mereka juga memperburuk keadaan, di mana mereka merasa tidak memiliki kapasitas untuk memperjuangkan hak-hak tersebut karena ketergantungan ekonomi atau posisi tawar yang lemah di tempat kerja. Selain masalah hukum dan praktik di lapangan, budaya sosial juga memainkan peran yang sangat besar dalam membentuk bagaimana hak cuti melahirkan diperlakukan di tempat kerja. Budaya patriarki yang masih kuat di banyak tempat kerja di Indonesia menciptakan stigma terhadap pekerja perempuan, terutama yang sedang hamil atau baru melahirkan. Ada anggapan bahwa perempuan yang mengambil cuti melahirkan akan mengganggu produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan cenderung mengurangi kesempatan untuk promosi atau bahkan tidak memberi kesempatan yang sama dengan rekan laki-laki. Stigma ini tidak hanya berasal dari atasan atau rekan kerja pria, tetapi juga sering muncul dari sesama pekerja perempuan yang turut memperkuat norma-norma sosial tersebut.

Budaya sosial ini berakar pada nilai-nilai yang sudah ada sejak lama, di mana peran perempuan lebih banyak dianggap terbatas pada urusan rumah tangga dan keluarga. Meskipun dalam konteks modern, perempuan diharapkan untuk berperan dalam dunia kerja, namun peran reproduksi mereka sering kali dianggap sebagai hambatan. Ini yang

menyebabkan pekerja perempuan merasa tertekan untuk tidak menggunakan hak cuti melahirkan mereka, karena mereka khawatir akan dianggap kurang berkomitmen terhadap pekerjaan atau bahkan akan kehilangan pekerjaan mereka.

Keterkaitan antara hukum, praktik, dan budaya ini menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam mengakses hak cuti melahirkan bukanlah masalah yang dapat diselesaikan hanya dengan memperbaiki satu aspek saja. Masalah ini bersifat sistemik, yang berarti bahwa ia melibatkan berbagai elemen yang saling terkait dan saling mempengaruhi.

Pada level hukum, meskipun sudah ada peraturan yang jelas, pengawasan yang lemah dan penerapan yang tidak konsisten membuat banyak pekerja perempuan tidak dapat menikmati hak mereka secara penuh. Di level praktik, ketidaksetaraan gender dan budaya patriarki di tempat kerja memperburuk implementasi hukum tersebut. Pekerja perempuan yang merasa tertekan dan memiliki posisi tawar yang lemah sering kali terpaksa menerima perlakuan yang tidak adil. Budaya sosial yang masih berpihak pada nilai-nilai patriarki menambah lapisan kesulitan ini, karena norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat secara tidak langsung memperkuat ketidaksetaraan ini di tempat kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan yang lebih holistik yang tidak hanya berfokus pada perubahan regulasi atau penegakan hukum, tetapi juga pada perubahan budaya yang lebih inklusif dan sensitif terhadap gender. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum dengan memberikan sanksi yang lebih tegas kepada perusahaan yang melanggar hak pekerja perempuan. Selain itu, pemberi kerja perlu didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara bagi semua pekerja, terlepas dari jenis kelamin atau status reproduksi mereka. Budaya kerja yang menganggap pekerja perempuan sebagai aset yang setara dengan pekerja laki-laki harus ditumbuhkan, sehingga mereka dapat menikmati hak-hak mereka tanpa rasa takut atau terdiskriminasi. Secara keseluruhan, permasalahan ini adalah masalah sistemik yang melibatkan interaksi kompleks antara hukum, praktik di lapangan, dan budaya sosial. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan juga harus melibatkan perubahan dalam ketiga aspek ini agar hak cuti melahirkan dapat dipenuhi dengan adil dan efektif bagi pekerja perempuan di Indonesia.

KESIMPULAN

Hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia telah memiliki dasar normatif yang kuat dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hak pekerja. Namun, keberadaan norma tersebut belum sepenuhnya menghasilkan perlindungan yang efektif dalam praktik. Kesenjangan terutama muncul pada tahap implementasi dan penegakan hukum, bukan semata-mata pada ketiadaan dasar hukum. Analisis menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan dipengaruhi oleh tiga kelompok hambatan yang saling berkaitan. Pertama, hambatan struktural, terutama lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, ketidakefektifan mekanisme pengaduan, dan penegakan sanksi yang belum konsisten. Kedua, hambatan kultural, berupa stigma gender dan budaya kerja yang memandang kehamilan serta cuti melahirkan sebagai beban bagi produktivitas organisasi. Ketiga, hambatan individual, terutama keterbatasan pengetahuan hukum dan posisi tawar pekerja yang lemah. Maka dengan demikian, perlindungan hak cuti melahirkan perlu bergeser dari pendekatan yang hanya berorientasi pada legal recognition menuju effective legal protection. Penguatan pengawasan dan enforcement, penyederhanaan serta

pengamanan mekanisme pengaduan, peningkatan literasi hukum pekerja, dan pembentukan kebijakan tempat kerja yang sensitif gender diperlukan untuk memastikan hak yang telah dijamin secara normatif dapat benar-benar dinikmati oleh pekerja perempuan

REFERENSI

- Ajeng Septia Dewi, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan dalam Pengambilan Hak Cuti Melahirkan," *Jurnal Ilmu Hukum*, (2014), <https://ejournal.unesa.ac.id>.
- Ajeng Septia Dewi, "Efektivitas Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 Terhadap Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan," *Jurnal Ilmu Hukum*, (2014), <https://ejournal.unesa.ac.id>.
- Alghifari Tajuddin, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Lex Renaissance* 5, no. 2 (2020), <https://journal.uui.ac.id/Lex-Renaissance/article/view/15942>.
- Banjarani dan Andreas, "Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO," 115-126
- D. Shabrina Restu, "Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Spread* 6, no. 1 (2016): 43-52.
- Dedy Ardian Prasetyo, "Legal Protection for Women Workers in Indonesia: A Critical Review of Law Application." *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum* 23, no .3 (2024): 48-60.
- Dewi, A. S., "Diskriminasi Gender terhadap Pekerja Perempuan di Sektor Formal," *Jurnal Ilmiah Hubungan Hubungan Industrial*, <https://journal.unpar.ac.id>.
- Diahhadi Setyonaluri, dkk., "Analisis Kebijakan Cuti Melahirkan dan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia," *Lembaga Demografi FEB UI*, (2023), <https://ldfebui.org>.
- Diahhadi Setyonaluri, dkk., "Tantangan Pekerja Perempuan: Antara Karier dan Hak Reproduksi," *Policy Brief Lembaga Demografi FEB UI*, (2023), <https://ldfebui.org>.
- Hukumonline, "Aturan dan Syarat Cuti Melahirkan bagi Pekerja," <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-dan-syarat-cuti-melahirkan-bagi-pekerja-lt51080e7d589ed>.
- Hukumonline, "Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Memberikan Cuti Melahirkan," <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sanksi-bagi-perusahaan-yang-tidak-memberikan-cuti-melahirkan-lt51080e7d589ed>.
- International Labour Organization (ILO), "Konvensi Perlindungan Persalinan (No. 183)," <https://www.ilo.org/jakarta/areasofwork/workers-and-employers-organizations/lang--en/index.htm>.
- International Labour Organization (ILO), "Laporan Nasional Indonesia: Fasilitas Penitipan Anak dan Ruang Laktasi di Tempat Kerja," <https://www.ilo.org/jakarta>.

- International Labour Organization (ILO), "Laporan Nasional Indonesia: Fasilitas Penitipan Anak dan Ruang Laktasi di Tempat Kerja," <https://www.ilo.org/jakarta>.
- International Labour Organization (ILO), "Maternity Protection Resource Guide," <https://www.ilo.org/global/topics/maternity-protection>.
- International Labour Organization (ILO), "Strengthening Labour Inspection in Indonesia," <https://www.ilo.org/jakarta>.
- Istiarti, T., "Perilaku Budaya dan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, <https://journal.fkm.ui.ac.id/kesmas/article/view/158>.
- Jimly Asshiddiqie, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi RI), <https://www.mkri.id/public/content/infoumum/research/pdf/HAM%20dalam%20Konstitusi%20Indonesia.pdf>.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi Pekerja Perempuan yang Hamil atau Melahirkan*, <https://satudata.kemnaker.go.id>.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Laporan Tahunan Pengawasan Ketenagakerjaan," <https://kemnaker.go.id>
- Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), *Laporan Pemantauan Hak Konstitusional Perempuan di Tempat Kerja*, <https://komnasperempuan.go.id>.
- Komnas Perempuan, *Mengenal Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan*, (2021), diakses dari <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-hukum-internasional-ham-perempuan>.
- Komnas Perempuan, "Lembar Fakta: Kerentanan Pekerja Perempuan di Indonesia," <https://komnasperempuan.go.id>
- Komnas Perempuan, "Rekomendasi Perbaikan Sistem Pengaduan Pelanggaran Hak Perempuan di Tempat Kerja," <https://komnasperempuan.go.id>.
- LBH Jakarta, "Laporan Pengaduan Pelanggaran Hak Norma Ketenagakerjaan bagi Perempuan," <https://bantuanhukum.or.id>.
- LBH Jakarta, "Panduan Melaporkan Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Perempuan," <https://bantuanhukum.or.id>.
- Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, "Catatan Atas Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan," <https://bantuanhukum.or.id>.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>.
- Muhammad Syafi'ie, "Kesenjangan Norma dan Implementasi Hak Cuti Melahirkan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, <https://journal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/4983>.
- Muhammad Syafi'ie, "Perlindungan Hak Perempuan dalam Hukum Positif di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, <https://journal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/4983>.

- Nurul Isnaeni, "Implementasi Pemberian Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Rumah Sakit Islam Kendal," *Unnes Law Journal* (2015), <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ulj/article/view/6382>.
- Nurhakim, P. R., Rodiah, I., & Fernando, H. Diskriminasi Upah Terhadap Perempuan yang Bekerja: A Perspective of Gender Work Place. *Endogami: Jurnal Ilmiah Kajian Antropologi* 7, no. 1 (2023): 16-31.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Setyonaluri, D., dkk., "Perempuan, Pekerjaan dan Pengasuhan: Tantangan Implementasi Hak Cuti Melahirkan di Indonesia," *Lembaga Demografi FEB UI Policy Brief* (2023), <https://ldfebui.org/publications/policy-brief/>.
- Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- T. Istiarti, "Hambatan Sosio-Kultural dan Struktural dalam Pemenuhan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, (2012), <https://journal.fkm.ui.ac.id>.
- V G. Tinuk Istiarti, "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11, no. 2 (2013): 103-108.

Conflict of Interest Statement: The author(s) declares that research was conducted in the absence of any commercial or financial relationship that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright: © AUTHOR. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (CC-BY NC), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

PAMALI: *Pattimura Magister Law Review* is an open access and peer-reviewed journal published by Postgraduate Program Magister of Law, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

