

PENGARUH PEMBERIAN HAK MATERNITAS TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA WANITA

Ghania Khalisa Ridev¹, Asep Suherman²

ghaniakhalisa23@gmail.com¹, asepsuherman@unib.ac.id²

Universitas Bengkulu

Abstrak: Masalah jaminan keselamatan kerja bagi wanita masih dirasakan kurang, terutama pemberian hak maternitas yakni hak reproduksi mencakup cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, menyusui dan cuti keguguran. Pekerja wanita kerap kali menerima perlakuan diskriminatif menyebabkan tenaga kerja wanita tidak memperoleh hak-hak yang semestinya mereka terima tidak diberikan sepenuhnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari pemberian hak maternitas mengenai kesejahteraan pekerja wanita sebelum dan setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui terkait penerapan hak maternitas di lingkungan kerja. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut memberikan kesempatan bagi pekerja wanita untuk mendapatkan hak maternitas dan mendapatkan perlindungan hukum yang lebih jelas. Penerapan perlindungan hukum terhadap hak maternitas sudah diberikan kepada tenaga kerja wanita tetapi tidak secara penuh dan merata.

Kata kunci: Hak Maternitas, Tenaga Kerja, Wanita.

PENDAHULUAN

Hak maternitas adalah hak asasi manusia yang secara khusus dimiliki oleh perempuan terkait dengan fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui. Secara alami, laki-laki dan perempuan memang memiliki variasi anatomis, tetapi hal ini tidak seharusnya menjadi alasan untuk diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Meskipun perempuan telah berpartisipasi aktif di sektor industri dan berhasil melampaui stereotip pekerjaan domestik, mereka masih sering menghadapi subordinasi, marginalisasi, dan diskriminasi di tempat kerja. Untuk mengatasi ketidakadilan ini, diperlukan peraturan yang menjamin perlindungan hak-hak pekerja perempuan, terutama terkait hak maternitas. Di Indonesia, telah ada sejumlah regulasi, mulai dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang mengatur terkait hak maternitas dan perlindungan pekerja perempuan, hingga Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mencakup ketentuan terkait hak-hak pekerja perempuan, seperti cuti menstruasi, cuti kehamilan, dan cuti melahirkan, menyusui dan cuti akibat keguguran. Namun, penerapan hak-hak tersebut masih belum merata di berbagai sektor pekerjaan. Banyak pekerja perempuan masih belum mendapatkan hak maternitas yang memadai, bahkan beberapa perusahaan menghambat pekerja perempuan untuk mengambil cuti hamil atau menyusui, yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak.

Hak maternitas bukan hanya tentang kesejahteraan individual pekerja perempuan, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan sosial secara keseluruhan. Di tingkat internasional, Konvensi ILO K-183 tentang Perlindungan Maternitas tahun 2000. Dalam konvensi tersebut menetapkan standar advokasi bagi pekerja perempuan, termasuk cuti hamil, melahirkan, dan perlindungan dari diskriminasi di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menganalisis bahan pustaka atau data sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif dapat dipahami sebagai suatu proses yang dirancang untuk menemukan dan mengkaji aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin yang berlaku dalam sistem hukum yang bertujuan untuk menjawab permasalahan peraturan atau ketentuan hukum yang relevan dan diterapkan dalam suatu situasi atau kasus tertentu. Penulis menggunakan metode ini karena mengandalkan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data utama untuk menganalisis kasus, serta tidak melakukan penelitian lapangan. Pendekatan penelitian ini yaitu melalui pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menelaah peraturan-peraturan yang harus diikuti hak maternitas tenaga kerja perempuan dan peraturan terkait lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Urgensi pemberian hak maternitas bagi pekerja wanita di Indonesia merupakan salah satu agenda penting yang menunggu tindakan dari pemerintah untuk segera mengatur dan mengesahkan UU terbaru yang mengatur secara detail mengenai hak maternitas yang seharusnya didapat pekerja wanita di Indonesia. Bahkan dengan UU yang berlaku pada waktu ini, masih terdapat banyak perusahaan yang mengabaikan atau tidak mengimplementasikan hak ini dengan benar sesuai aturan yang berlaku.

Sejak zaman dimana perempuan mulai mengembangkan kemampuan dan batasannya dalam beraktivitas untuk turut serta terlibat dalam bidang ekonomi, perempuan mengalami banyak pembatasan dan diskriminasi yang sangat jelas dibanding laki-laki dalam lingkungan kerja. Ketidakadilan yang dialami wanita di tempat kerja ibarat rantai yang senantiasa terjalin. Oleh karena hal ini yang sudah terlihat jelas sejak zaman dahulu, pada masa Orde Baru ada disahkan Undang –

Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang mengatur tentang hak maternitas serta jaminan perlindungan untuk perempuan yang berprofesi. Di zaman yang sudah ada peraturan, perusahaan masih bisa mengabaikan hak mereka atau dengan sengaja menyulitkan proses pemberian hak tersebut. Lebih buruk di zaman sebelum adanya peraturan yang mengatur tentang pemberian hak maternitas, perusahaan tidak memperhatikan atau bahkan tidak peduli dengan hak yang seharusnya di dapat oleh pekerja wanita berkaitan dengan kepentingan maternitas yang diemban para pekerja wanita.

Jauh sebelum ada peraturan pertama yang mengatur perlindungan hukum terhadap karyawan perempuan, tiada hak-hak tenaga kerja perempuan yang dijamin pada konstitusi, Undang-Undang yang notabene merupakan cara negara melindungi kepentingan rakyatnya agar tidak saling berbenturan. Jika jaminan hak pekerja perempuan tidak ada, sudah sangat jelas betapa terdiskriminasi para pekerja perempuan. Dilihat dari sisi kodrati perempuan yang memiliki tugas dan peran lainnya yang sangat penting dalam masyarakat, yaitu reproduksi. Hak maternitas seharusnya tidak dilihat sebagai masalah pribadi perempuan semata. Hak ini memiliki kaitan yang kuat dengan kelangsungan hidup manusia dan bangsa. Oleh karena itu, hak maternitas perlu dipandang sebagai isu sosial, bukan hanya masalah individu perempuan. Namun, pandangan seperti ini belum tersebar luas dan belum banyak tercermin dalam sikap, tindakan, maupun kebijakan di berbagai tempat. Contohnya, hak maternitas dalam bentuk cuti hamil dan melahirkan.

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja perempuan sering kali mengalami diskriminasi dan kurangnya perlindungan, terutama dalam hal hak maternitas. Tidak adanya peraturan yang jelas dan tegas mengenai hak cuti hamil dan melahirkan membuat banyak pekerja perempuan tidak mendapatkan hak mereka. Banyak perusahaan pada saat itu tidak memberikan cuti yang layak atau bahkan tidak memberikan cuti sama sekali bagi pekerja yang sedang hamil atau melahirkan.

Hak maternitas adalah hak dasar yang memiliki peranan yang sangat vital atau menentukan dan mendasar untuk para tenaga kerja perempuan mengenai peran biologis yang terkait dengan reproduksi, seperti siklus menstruasi, proses kehamilan, kelahiran, dan pemberian ASI. Setelah peraturan yang disahkan pada masa Orde Baru, pada tahun 2003, pemerintah resmi mengeluarkan peraturan yang mengatur isu-isu terkait tenaga kerja dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang fokus pada bidang ketenagakerjaan. Hak maternitas pekerja perempuan kemudian ikut diatur dalam UU Ketenagakerjaan ini. Ketentuan hukum yang mendasari hak maternitas bagi perempuan yang bekerja tercantum dalam berbagai pasal, yaitu Pasal 76 ayat (2), Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan juga Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang semuanya berasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini adalah wujud nyata Indonesia dengan mulai sadar dalam pentingnya bagi negara untuk mengambil peran dalam melindungi pekerja wanita. Sebelum adanya undang-undang ini, pekerja perempuan sering kali kurang mendapatkan jaminan yang memadai dan hak maternitas mereka sering diabaikan. Perlakuan diskriminatif, seperti pemberian upah yang lebih rendah dan keterbatasan dalam pengembangan karier, merupakan masalah yang umum. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan kesempatan bagi tenaga kerja wanita untuk tidak bekerja dalam situasi, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini didasarkan pada perbedaan kodrati antara wanita dan pria.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja wanita, termasuk hak maternitas, mendapatkan perlindungan hukum yang lebih jelas. Misalnya, undang-undang ini mengatur hak untuk mengambil cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah proses kelahiran. Perempuan yang masih berusia kurang dari 18 tahun tidak diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan pada jam 23.00 hingga 07.00. Pengusaha tidak boleh mengpekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil jika dokter menyatakan bahwa bekerja pada malam hingga pagi dapat mengancam kesehatan dan keselamatan mereka serta janin. Pekerja wanita juga diberikan hak perlindungan yang memungkinkan mereka untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua saat haid jika mereka merasa sakit dan telah menginformasikannya kepada pihak pengusaha.

Perusahaan berkewajiban untuk memberikan hak-hak kepada tenaga kerja sebagai bagian dari

tanggung jawab mereka. Dalam konteks ketenagakerjaan, terdapat berbagai hak yang sepatutnya diberikan kepada perempuan, yang mencakup periode sebelum, selama, dan setelah mereka melakukan aktivitas kerja. Seorang perempuan berhak untuk mendapatkan peluang yang sama dengan laki-laki dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sebelum mereka dipekerjakan. Proses seleksi bagi perempuan harus dilakukan secara adil, tanpa diskriminasi.

Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja perempuan untuk mengambil cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, dengan total 90 hari kalender. Cuti ini harus diajukan paling lambat 10 hari sebelum dimulai, disertai surat keterangan dari dokter atau bidan. Jika dokumen medis tidak tersedia, surat keterangan bisa didapat dari pegawai pamong praja atau pejabat setara camat. Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951 Pasal 1 butir 1 juga mengatur bahwa cuti pra-kelahiran dapat diperpanjang hingga tiga bulan jika ada rekomendasi dari dokter untuk menjaga kesehatan ibu selama kehamilan.

Seorang wanita yang bekerja tidak dapat dipecat hanya karena ia menikah, hamil, atau baru saja melahirkan. Aturan ini terdapat dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (2), yang menegaskan bahwa pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja wanita yang sedang hamil jika dokter menyatakan bahwa hal tersebut dapat membahayakan kesehatan serta keselamatan janin dan dirinya sendiri pada jam kerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Selain itu, pekerja hamil juga berhak atas cuti yang dibayar atau tunjangan sosial setara tanpa risiko kehilangan pekerjaan mereka. Fasilitas penitipan anak di area kerja menjadi hal yang perlu disediakan oleh perusahaan, serta perusahaan harus memberikan perlindungan yang khusus kepada perempuan hamil, terutama dalam pekerjaan yang diketahui memiliki risiko tinggi bagi mereka.

Sedangkan hak untuk menyusui diatur dalam Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja perempuan harus diberikan kesempatan yang layak untuk menyusui anaknya jika perlu dilakukan selama jam kerja. Dalam hal ini menekankan hak setiap individu untuk mendapatkan akses yang sama dalam dunia kerja tanpa adanya diskriminasi dan menegaskan pentingnya perlakuan adil bagi semua pekerja, terutama perempuan, termasuk mereka yang sedang hamil atau baru melahirkan.

Pemberian hak maternitas yang layak memiliki dampak positif jangka panjang bagi pekerja perempuan, perusahaan, dan masyarakat. Ketika pekerja perempuan mendapat cuti hamil dan melahirkan yang sesuai, mereka merasa dihargai dan didukung, meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Meski pemberian cuti melahirkan mungkin dianggap sebagai beban finansial jangka pendek bagi perusahaan, manfaat jangka panjangnya lebih besar karena pekerja yang merasa diperhatikan cenderung lebih produktif dan termotivasi, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membawa perubahan positif dalam perlindungan hak maternitas, yang sebelumnya sering diabaikan. Namun, dengan adanya undang-undang ini, hak-hak tersebut kini diatur dan dilindungi oleh hukum.

Penerapan Hak Maternitas di Tempat Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang biasa disebut sebagai UU Ketenagakerjaan yang menjamin karyawan perempuan berupa istirahat selama tiga bulan karena melahirkan dengan pembayaran upah penuh sepanjang periode cuti tersebut. Menurut UU Ketenagakerjaan, sistem terkait maternitas di Indonesia seluruhnya dibiayai pihak perusahaan dan tanpa bergantung pada sistem jaminan sosial. Akibat dari desain skema ini adalah, tanpa adanya program tunjangan langsung yang diatur secara umum, karyawan perempuan hanya berdasarkan kapasitas finansial perusahaan dalam membayar tunjangan secara penuh selama periode cuti.

Perlindungan maternitas memiliki peran krusial dalam memastikan kesejahteraan perempuan dan anak, baik selama maupun setelah masa cuti melahirkan. Cuti melahirkan wajib dikaitkan dengan berbagai hasil positif, seperti peningkatan kesehatan anak, perbaikan kondisi mental ibu, serta peningkatan pendapatan rumah tangga. Selain itu, cuti maternitas memberikan ibu lebih banyak waktu untuk menjalin ikatan dengan bayinya, memungkinkan mereka menyusui, serta memberi akses pada imunisasi penting bagi sang anak. Namun, pada kenyataannya, tidak semua orang mendapatkan hak maternitas yang memadai.

Komnas Perempuan melaporkan bahwa sejumlah perusahaan berusaha menyembunyikan

pelanggaran hak maternitas terhadap pekerja perempuan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, terdapat lingkungan kerja yang tidak mempertimbangkan keadaan perempuan hamil, menganggap mereka masih dapat bekerja dengan normal meskipun kehamilan awal bisa berdampak pada kesehatan dan meningkatkan risiko keguguran. Pelanggaran hak maternitas yang sering terjadi termasuk penolakan terhadap cuti haid dan pembatasan akses cuti keguguran.

Misalnya mengenai cuti haid yang diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Meskipun peraturan ini sudah ditetapkan penerapannya di lapangan masih menghadapi banyak masalah. Guna mendapatkan hak cuti haid, karyawan perempuan diharuskan memberikan bukti seperti kapas atau pakaian dalam yang menandakan bahwa mereka sedang mengalami menstruasi. Ironisnya, banyak buruh yang tidak mengetahui adanya regulasi mengenai cuti haid ini. Namun, perempuan yang bekerja di sektor industri sering mengalami cedera, seperti tertusuk atau teriris oleh mesin pemotong, karena kurang konsentrasi saat menahan nyeri haid. Beberapa dari mereka bahkan melaporkan pernah menangis akibat harus berdiri selama 8 jam, terutama jika harus lembur, dan ada juga yang pingsan karena tidak mampu menahan rasa sakit haid.

Izin istirahat kerja untuk datangnya siklus menstruasi haid sering dianggap berlebihan serta tidak valid, sehingga perusahaan sering meragukan klaim buruh yang ingin mengajukan cuti haid. Perusahaan menghadapi berbagai kesulitan dan pembatasan yang kompleks dalam proses ini. Misalnya, akses ke dokter menjadi sulit, terutama karena dokter klinik pabrik cenderung menolak permintaan cuti haid dari buruh. Dalam situasi yang lebih ekstrem, buruh bahkan diharuskan menunjukkan pakaian dalam atau pembalut sebagai bukti yang menunjukkan bahwasanya seorang karyawan benar-benar sedang mengalami menstruasi.

Menurut Survei Kelayakan Kerja dari Program Makin Terang tahun 2023, ditemukan bahwa 16 dari 100 perusahaan TGSL di Indonesia belum memenuhi hak maternitas bagi pekerjanya. Angka ini diperoleh dari rata-rata jumlah pabrik yang melanggar hak maternitas berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang diidentifikasi melalui metode survei. Selain itu, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum membebaskan pekerja hamil dari tugas-tugas yang dapat membahayakan kondisi kehamilan mereka.

Contoh yang mencerminkan pelanggaran hak maternitas terjadi pada tahun 2012 di sebuah perusahaan di Serang, Banten. Dalam kasus ini, seorang pekerja wanita mengalami kematian bayi yang diduga disebabkan oleh kelelahan ekstrem. Pekerja tersebut terpaksa berdiri terus-menerus selama jam kerja yang panjang, tanpa adanya kebijakan atau dukungan untuk meringankan beban kerja selama kehamilan. Kelelahan akibat jam kerja yang tidak manusiawi memperburuk kondisi kesehatan buruh, menambah risiko bagi keselamatan ibu dan anak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat bahwa karyawan wanita berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, sesuai dengan rekomendasi dokter kandungan, seperti yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, banyak buruh perempuan sering kali diminta untuk kembali bekerja hanya setelah dua minggu menjalani cuti melahirkan, terutama jika mengalami keguguran.

Kehamilan dan cuti maternitas sering dianggap oleh perusahaan sebagai gangguan oleh organisasi, dan perempuan biasanya mengaitkan cuti maternitas dengan ketidakmampuan untuk menjalankan peran mereka di tempat kerja, terutama dalam lingkungan organisasi yang bersifat tradisional atau maskulin. Salah satu faktor utama adalah kekhawatiran perusahaan mengenai dampak finansial dan operasional yang ditimbulkan oleh pemberian hak maternitas. Banyak perusahaan beranggapan bahwa cuti maternitas, yang merupakan hak pekerja untuk mengambil waktu istirahat setelah melahirkan, dapat merugikan mereka secara ekonomi dan operasional. Hal ini terutama berlaku jika perusahaan harus menanggung biaya tambahan atau mencari pengganti sementara selama periode cuti tersebut.

Selain itu, beberapa perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mengatur pekerjaan dan memastikan kelancaran operasional ketika seorang karyawan yang sangat dibutuhkan tidak hadir. Perusahaan sering kali mempertimbangkan bahwa biaya dan gangguan operasional yang diakibatkan oleh hak maternitas dapat mengurangi produktivitas dan keuntungan, sehingga mereka mungkin

tidak sepenuhnya menerapkan hak maternitas sesuai dengan ketentuan. Meskipun demikian, penting untuk menekankan bahwa hak maternitas dirancang untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Hak maternitas tidak selalu diterapkan secara penuh di tempat kerja karena beberapa faktor utama, salah satunya adalah norma sosial dan budaya yang berlaku di lingkungan kerja. Dalam banyak budaya dan lingkungan kerja, terdapat anggapan bahwa kehamilan dan cuti maternitas dapat mengganggu produktivitas. Persepsi ini sering kali menyebabkan perusahaan menganggap pekerja hamil sebagai beban tambahan yang dapat menghambat kelancaran operasional.

Masalah pengabaian hak maternitas, khususnya hak cuti hamil, sering terjadi di lingkungan kerja. Pekerja hamil tidak selalu mendapatkan dispensasi dalam bekerja, dan sering kali dianggap melakukan lembur sukarela tanpa paksaan, meskipun hal ini mengurangi capaian kerja mereka. Di industri tekstil, garmen, dan sepatu di Jakarta dan Tangerang, meskipun beberapa perusahaan memberikan cuti maternitas, pekerja diharuskan mengajukan aplikasi kerja baru setelah cuti dan dihitung sebagai staf baru. Lingkungan kerja juga sering tidak mendukung buruh hamil; sekitar 82,2% buruh tidak mendapatkan fasilitas fisik yang memadai, 84,8% tidak diberi kesempatan istirahat, dan 25,4% masih diwajibkan untuk lembur. Target produksi tetap berlaku meski buruh hamil tidak mencapai target harian, yang meningkatkan risiko keguguran. Dari 93 buruh perempuan, tujuh mengalami keguguran di tempat kerja, namun mereka tidak diberikan cuti, dan ketidakhadiran karena keguguran dianggap pelanggaran, yang dapat mengurangi upah mereka.

Perusahaan dan pabrik kini banyak mempekerjakan perempuan sebagai pekerja kontrak, terutama dalam menghadapi kompetisi pasar yang semakin ketat. Salah satu strategi yang diadopsi adalah memanfaatkan skema kontrak untuk menghindari kewajiban tertentu, termasuk hak maternitas yang seharusnya diberikan kepada pekerja perempuan. Akibatnya, buruh perempuan tidak mendapatkan perlindungan yang memadai selama masa kehamilan dan cuti maternitas, karena hak-hak mereka sering kali tidak diakomodasi secara konsisten dalam kontrak kerja. Manajemen kontrak ini didasarkan pada anggapan bahwa menjadikan pekerja wanita sebagai pegawai tetap lebih mahal, terutama untuk yang sudah menikah, karena perusahaan harus memenuhi kewajiban hak maternitas seperti cuti hamil dan cuti melahirkan, yang menambah biaya. Dengan memilih sistem kontrak, perusahaan dapat mengurangi biaya dan menghindari kewajiban membayar pesangon ketika buruh mengundurkan diri, karena tidak ada regulasi terkait hak maternitas bagi pekerja kontrak.

Buruh perempuan sering dianggap tidak konsisten dalam hal kehadiran kerja terutama setelah mereka menikah atau melahirkan, di mana sering kali mereka memilih untuk mengundurkan diri. Persepsi ini mempengaruhi bagaimana perusahaan menangani hak maternitas. Untuk menghindari biaya tambahan dan kompleksitas yang terkait dengan hak maternitas banyak perusahaan memilih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan atau sebagai alternatif, mempekerjakan mereka dengan sistem kontrak. Sistem kontrak dianggap lebih fleksibel dan mengurangi kewajiban perusahaan terkait hak maternitas memungkinkan mereka untuk mengelola biaya dan risiko yang terkait dengan karyawan perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan.

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menetapkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui bayinya. Menurut Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perusahaan yang melanggar hak maternitas pekerja perempuan, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU Ketenagakerjaan, dapat dikenai sanksi pidana berupa penjara dengan durasi paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, serta/atau denda dengan jumlah minimum Rp100 juta dan maksimum Rp400 juta.

KESIMPULAN

1. Pada masa Orde Baru disahkan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1951, pekerja perempuan sering kali mengalami diskriminasi dan kurangnya perlindungan hak maternitas. Kemudian pada

masa Orde Baru pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak maternitas pekerja perempuan kemudian ikut diatur dalam Pasal 76 ayat (2), Pasal 81-83, dan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan pengaruh terhadap hak-hak pekerja wanita, termasuk hak maternitas untuk mendapatkan perlindungan hukum.

2. Penerapan hak maternitas yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di lingkungan kerja masih kurang. Terdapat sejumlah perusahaan berusaha menyembunyikan pelanggaran hak maternitas terhadap pekerja perempuan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, masih banyak perusahaan di Indonesia yang belum membebaskan pekerja hamil dari tugas-tugas yang dapat membahayakan kondisi kehamilan mereka.

Saran

1. Seiring adanya perbaikan regulasi terhadap perlindungan hak maternitas, sebaiknya pemerintah terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan sosialisasi terkait regulasi kepada perusahaan dan pekerja.
2. Perlunya memperkuat penegakan hukum di lingkungan perusahaan agar hak-hak perempuan terutama hak maternitas, terlindungi dan dapat diterapkan secara konsisten di setiap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengawasan yang ketat dari pihak pemerintah serta pemberlakuan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar, serta penyediaan mekanisme pengaduan yang aman dan mudah diakses bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muamar. "Meningkatkan Hak Maternitas Pekerja Perempuan." Green Network. Last modified 2023. Accessed September 24, 2024.
- Apriliandra, Sarah, and Hetty Krisnani. "Perilaku Diskriminatif Pada Perempuan Akibat Kuatnya Budaya Patriarki Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Konflik." *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik* 3, no. 1 (2021): 1.
- Darmawan, Andrey Satya, Djamhur Hamid, and M. Djudi Mukzam. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang)." *Ilmu Administrasi* 1, no. 1 (2019): 1–9.
- Dewi, Murti Pramuwardhani. "Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan Industri Tekstil Dan Sarung Tangan Di Kabupaten Sleman" (2014): 1–47.
- Djakaria, Mulyani. "Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 1–14.
- Evy Savitri Gani. "Hak Wanita Dalam Bekerja." *Tahkim* 12, no. 1 (2016): 110–123.
- Fitriani, Fitriani, Nurul Adliyah, Muhammad Ashabul Kahfi, and Nurhalisa Nurhalisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia." *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2022): 153–162.
- Handitya, Eliesta. "Pelanggaran Hak Maternitas Dan Kekerasan Seksual Dalam Perspektif Buruh Garmen Dan Sepatu." *Indoprogress*. Last modified 2018. Accessed September 24, 2024.
- Herawati. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Perusahaan Pabrik Rokok Sampoerna Bojonegoro." *Jurnal Hukum, Volume 2 No. 2 2020 Fakultas Hukum, Universitas Bojonegoro* 2, no. 2 (2020): 12–21.
- International Labour Conference. "Maternity Protection at Work." International Labour Conference 87th Session 1999. Last modified 1999. Accessed September 24, 2024.
- International Labour Organization. "K 183 Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000." *Ilo* (2000): 1–11.
- Irham, Irhamudin, and Ibrahim Fikma Edrisy. "Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Pada Pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah)." *Iblam Law Review* 2, no. 1 (2022): 92–109.
- Istiarti, VG Tinuk. "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Sektor Formal." *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* 11, no. 2 (2012): 103–108.
- Kania, Dede. "Hak Asasi Perempuan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (The Rights of

- Women in Indonesian Laws and Regulations)." *Jurnal Konstitusi* 12, no. 4 (2015): 716–734.
- KEMENPERIN. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Louisa Yesami Krisnalita. "Perempuan, HAM Dan Permasalahannya Di Indonesia." *Binamulia Hukum* 7, no. 1 (2018): 71–81.
- Kusmana, Kusmana. "Menimbang Kodrat Perempuan Antara Nilai Budaya Dan Kategori Analisis." *Refleksi* 13, no. 6 (2014): 779–800.
- Luthfy, Adrian, Wicaksono Nugroho, Universitas Islam, Negeri Sunan, and Gunung Djati. "Jakob Oetama, Pers Indonesia: Berkomunikasi Dengan Masyarakat Tidak Lulus, (Jakarta: Media Kompas Nusantara, 2004), 283 1" 3, no. 2 (2024).
- Mambu, Joupy G.Z. "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003)." *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 2, no. 2 (2010).
- Maret, Universitas Sebelas. "Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Pemenuhan Hak Maternitas (Studi Kasus Buruh Perempuan Anggota FSBPI Di Jakarta) Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Pendahuluan Industri Tekstil Atau Garmen Selalu Dikaitkan Dengan Perempuan , Ka" (n.d.).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Edisi Revi. Jakarta: Penerbit Kencana, 2017.
- Muhammad, Abdulkadir. "Hukum Dan Penelitian Hukum" 8, no. 1 (2004): 134.
- Mundayat, Aris Arif, Erni Agustini, and Margaret Aliyatul Maimunah. *Bertahan Hidup Di Desa Atau Tahan Hidup Di Kota : Balada Buruh Perempuan*. Women Research Institute, 2008.
- Muslim, Bayu. "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003." *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020): 26–36.
- Nabbillah, Cintya Maullany, and Montisa Mariana. "Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Hukum Responsif* 9, no. 2 (2018): 69–79.
- Nasution, Faizal Amir Parlindungan, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula. "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–120.
- Nilakusmawati, Desak Putu Eka, and Made Susilawati. "Studi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Di Kota Denpasar." *Piramida VIII*, no. 1 (2012): 26–31.
- Nopianti, Wike, Tri Setiady, and Muhamad Abas. "Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil Yang Tidak Di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)." *UNES Law Review* 6, no. 3 (2024): 8941–8952.
- Perempuan Mahardhika. "Pelecehan Seksual Dan Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen: Kajian Kekerasan Berbasis Gender." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3, no. April (2015): 49–58.
- Putra Bintang Adi Pradana, Primahaditya. "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Dan Anak." *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 11, no. 1 (2018): 46–52.
- Qibtiyah, Alimatul, Siti Aminah, Rainy Maryke Hutabarat, Th. Sri Endras Iswarini, and Andy Yentriyani. "Pernyataan Sikap Komnas Perempuan Tentang Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak (RUU KIA)." Komnas Perempuan. Last modified 2022.
- Rilla Kusumaningsih. "Penyediaan Ruang Laktasi Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Pekerja Dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia." *Hukum dan Keadilan* 7, no. 2 (2020): 308–322.
- Rohmany, Shinta Milania, Laila Kholid Alfirdaus, and Fitriyah. "Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Perspektif Keadilan Gender Dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X Di Kabupaten Jepara)." *Journal of Politic and Government Studies* 12, no. 4 (2023): 100–119.
- Salama, Nadiatus. "Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan." *Sawwa: Jurnal Studi Gender* 7, no. 2 (2012): 37.
- Saptorini, Indah. "Jangan Sandera Hak Dan Kepentingan Buruh Perempuan: Memperingati Hari Internasional Kerja Layak." *International World Day for Decent Work*. Last modified 2013. Accessed September 24, 2024.
- Setyonaluri, Diahhadi, Flora Aninditya, Dinda Srihandi Radjiman, Eka Fasikha, Calvin Aryaputra, and Ippi Tsuruga. *Cuti Maternitas Di Kota Metropolitan Indonesia*, n.d.
- Sulistri, Oleh. "Hak Maternitas" (2021).

Sumertajaya, I Ketut Satria Wiradharna, and Kadek Ary Purnama Dewi. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan.” *Jurnal Yustitia* 18, no. 1 (2024): 96–103.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.