

## JAMINAN HUKUM HAK CUTI MELAHIRKAN DAN MENYUSUI BAGI PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Dede Iskandar<sup>1</sup>, Ditya Putri Wulansari<sup>2</sup>, Fuji Cantika<sup>3</sup>, Tomi Rizki Putra<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Merangin

Email: [dedepmg21@gmail.com](mailto:dedepmg21@gmail.com)

### ABSTRAK

Pekerja perempuan memiliki hak fundamental yang dijamin oleh konstitusi untuk memperoleh perlindungan khusus terkait fungsi reproduksinya, termasuk hak cuti melahirkan dan menyusui. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin setiap warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, sementara Pasal 28H ayat (2) memberikan jaminan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama. Dalam praktik ketenagakerjaan, masih banyak pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi dan tidak memperoleh hak cuti melahirkan secara optimal, baik karena ketidakpahaman pengusaha maupun lemahnya penegakan hukum. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif untuk menganalisis pengaturan hukum sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja, bentuk perlindungan hukum, serta efektivitas jaminan hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023 telah mengatur hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan tetap menerima upah penuh, implementasinya masih menghadapi kendala signifikan. Berdasarkan teori perlindungan hukum (Philipus M. Hadjon), kesetaraan gender (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), dan hak asasi manusia, negara wajib menjamin perlindungan substantif bagi pekerja perempuan. Diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, sosialisasi hak-hak reproduksi, dan sanksi tegas terhadap pelanggaran agar jaminan hukum dapat terwujud secara efektif dalam praktik hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Hak Cuti Melahirkan, Pekerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Kesetaraan Gender, Hak Menyusui.

### ABSTRACT

*Female workers have fundamental rights guaranteed by the constitution to obtain special protection related to their reproductive functions, including maternity and breastfeeding leave. Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution guarantees every citizen the right to work and a decent living, while Article 28H paragraph (2) provides guarantees for special treatment to obtain equal opportunities and benefits. In employment practices, many female workers still experience discrimination and do not receive optimal maternity leave rights, either due to employers' lack of understanding or weak law enforcement. This study uses a normative juridical method with statutory, conceptual, and comparative approaches to analyze legal regulations before and after the Job Creation Law, forms of legal protection, and the effectiveness of guarantees for maternity and breastfeeding leave for female workers. The research findings indicate that although Law Number 13 of 2003 and Law Number 6 of 2023 have regulated maternity leave rights for three months with full pay, implementation still faces significant obstacles. Based on legal protection theory*

*(Philipus M. Hadjon), gender equality (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), and human rights, the state is obliged to guarantee substantive protection for female workers. Strengthening labor supervision, socialization of reproductive rights, and strict sanctions against violations are needed so that legal guarantees can be effectively realized in industrial relations practices.*

**Keywords: Maternity Leave Rights, Female Workers, Legal Protection, Gender Equality, Breastfeeding Rights.**

## PENDAHULUAN

Pekerja perempuan merupakan bagian integral dari tenaga kerja nasional yang memberikan kontribusi signifikan dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2024, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja mencapai 55,04 persen dari total populasi perempuan usia produktif.<sup>1</sup> Meskipun angka partisipasi terus meningkat, pekerja perempuan masih menghadapi berbagai tantangan struktural dalam dunia kerja, terutama berkaitan dengan perlindungan hak-hak reproduksi mereka.

Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup> Lebih spesifik lagi, Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 memberikan jaminan bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.<sup>3</sup>

Salah satu bentuk perlindungan khusus yang paling fundamental bagi pekerja perempuan adalah hak cuti melahirkan dan menyusui. Hak ini bukan sekadar kebijakan kesejahteraan, melainkan hak asasi yang melekat pada kodrat biologis perempuan sebagai penerus generasi. Dalam perspektif hak asasi manusia, hak reproduksi merupakan bagian dari hak untuk hidup, hak atas kesehatan, dan hak untuk mendapatkan perlindungan dari diskriminasi berbasis gender.<sup>4</sup>

Pengaturan mengenai hak cuti melahirkan dan menyusui telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 82 dan Pasal 83. Pasal 82 ayat (1) menegaskan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>5</sup> Sementara

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2024", Jakarta: BPS, 2024, hlm. 15.

<sup>2</sup> Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

<sup>3</sup> Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28H ayat (2).

<sup>4</sup> Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan, "Hak Reproduksi sebagai Hak Asasi Manusia", Lembar Fakta Catatan Tahunan, Jakarta: Komnas Perempuan, 2023, hlm. 8-10.

<sup>5</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 82 ayat (1).

itu, Pasal 83 mengatur tentang hak pekerja perempuan untuk menyusui anaknya selama jam kerja.<sup>6</sup>

Ketentuan ini kemudian dipertegas kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Meskipun UU Cipta Kerja banyak mengubah aspek fleksibilitas ketenagakerjaan, ketentuan mengenai hak cuti melahirkan dan menyusui tetap dipertahankan sebagai bentuk komitmen negara terhadap perlindungan pekerja perempuan.

Namun, dalam praktiknya, jaminan hukum tersebut belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Berdasarkan laporan Komnas Perempuan tahun 2023, masih banyak kasus di mana pekerja perempuan mengalami diskriminasi terkait hak cuti melahirkan, seperti pemotongan upah selama cuti, tekanan untuk segera kembali bekerja, hingga pemutusan hubungan kerja dengan alasan kehamilan.<sup>7</sup> Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan praktik di lapangan (*das sein*).

Persoalan ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan status hubungan kerja. Pekerja perempuan dengan status kontrak atau pekerja harian lepas seringkali tidak mendapatkan hak cuti melahirkan yang sama dengan pekerja tetap, meskipun secara hukum tidak ada perbedaan perlakuan berdasarkan status kerja. Hal ini mencerminkan lemahnya pemahaman dan penegakan hukum ketenagakerjaan di tingkat perusahaan.

Dari perspektif teoritis, perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan merupakan implementasi dari teori keadilan gender dan hak asasi manusia. Menurut Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU Nomor 7 Tahun 1984, negara wajib mengambil langkah-langkah untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam segala bidang, termasuk dalam dunia kerja.<sup>8</sup> Perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan merupakan bagian integral dari upaya tersebut.

Lebih lanjut, Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa perlindungan hukum harus bersifat preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui regulasi yang jelas dan komprehensif, sedangkan perlindungan represif dilakukan melalui mekanisme penegakan hukum dan penyelesaian sengketa. Dalam konteks hak cuti melahirkan, kedua aspek ini harus berjalan secara sinergis untuk memastikan hak pekerja perempuan terlindungi secara efektif.

Dari sudut pandang hak asasi manusia, perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan juga sejalan dengan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan substantif. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 13/PUU-XVIII/2020 menegaskan bahwa kesetaraan tidak hanya berarti perlakuan yang sama, tetapi juga

---

<sup>6</sup> Ibid., Pasal 83.

<sup>7</sup> Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan, "Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan Tahun 2023", Jakarta: Komnas Perempuan, 2023, hlm. 45-48.

<sup>8</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Pasal 11.

perlakuan yang adil sesuai dengan kondisi dan kebutuhan khusus masing-masing kelompok, termasuk perempuan dalam konteks reproduksi.<sup>9</sup>

Selain itu, hak menyusui juga memiliki dimensi kesehatan publik yang sangat penting. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan UNICEF merekomendasikan pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan bayi untuk memastikan pertumbuhan dan perkembangan optimal.<sup>10</sup> Oleh karena itu, jaminan hak menyusui bagi pekerja perempuan bukan hanya persoalan ketenagakerjaan, tetapi juga persoalan kesehatan masyarakat yang berdampak pada kualitas generasi mendatang.

Namun demikian, implementasi hak menyusui di tempat kerja masih menghadapi berbagai hambatan, mulai dari ketiadaan fasilitas ruang menyusui, minimnya pemahaman pengusaha tentang pentingnya ASI eksklusif, hingga stigma sosial yang menganggap menyusui di tempat kerja sebagai aktivitas yang mengganggu produktivitas. Kondisi ini mencerminkan perlunya intervensi hukum yang lebih kuat dan komprehensif.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai jaminan hukum hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan fokus pada analisis peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan praktik penegakan hukum terkait hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, serta menjadi bahan evaluasi bagi pembuat kebijakan untuk merumuskan regulasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan. Dengan demikian, tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals) khususnya goal 5 tentang kesetaraan gender dan goal 8 tentang pekerjaan layak dapat terwujud secara konkret dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research), yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, doktrin, dan teori hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>11</sup> Metode yuridis normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum, bentuk perlindungan, dan efektivitas jaminan hukum terhadap hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

---

<sup>9</sup> Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 78-80.

<sup>10</sup> World Health Organization & UNICEF, "Global Strategy for Infant and Young Child Feeding", Geneva: WHO Press, 2003, hlm. 7-8.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020, hlm. 55-56.

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan utama: Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach), Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), Pendekatan Komparatif (Comparative Approach)

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelusuri berbagai sumber hukum tertulis, baik dalam bentuk cetak maupun elektronik. Penelusuran dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan bahan hukum yang relevan, akurat, dan terkini. Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif-analitis kualitatif, yaitu dengan cara menguraikan, menafsirkan, dan menganalisis data hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Teknik analisis yang digunakan meliputi:

1. Interpretasi sistematis, yaitu menafsirkan norma hukum dengan memperhatikan keterkaitan antarpasal dan antarkaidah dalam sistem hukum ketenagakerjaan.
2. Interpretasi teleologis, yaitu menafsirkan norma hukum berdasarkan tujuan dan maksud pembentukan peraturan tersebut.
3. Analisis komparatif, yaitu membandingkan pengaturan hukum sebelum dan sesudah perubahan regulasi untuk melihat pergeseran orientasi perlindungan hukum.
4. Analisis preskriptif, yaitu memberikan argumentasi hukum dan rekomendasi kebijakan berdasarkan temuan penelitian untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.<sup>12</sup>

Melalui metode dan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan analisis yang komprehensif, objektif, dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta perbaikan kebijakan perlindungan pekerja perempuan di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Hukum Hak Cuti Melahirkan dan Menyusui Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja**

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan ini merupakan wujud konkret dari amanat konstitusi yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

#### **Hak Cuti Melahirkan**

Pasal 82 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan tegas menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>13</sup> Ketentuan ini memberikan jaminan waktu

---

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, Op.Cit., hlm. 133-158.

<sup>13</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit., Pasal 82 ayat (1).

cuti total selama tiga bulan yang terbagi menjadi periode prenatal (sebelum melahirkan) dan postnatal (setelah melahirkan).

Yang tidak kalah penting, Pasal 82 ayat (2) menegaskan bahwa selama periode cuti melahirkan tersebut, pekerja perempuan berhak mendapatkan upah penuh.<sup>14</sup> Ini berarti tidak ada pengurangan penghasilan selama masa cuti, sehingga pekerja perempuan tetap dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya tanpa harus khawatir kehilangan pendapatan.

Lebih jauh lagi, Pasal 82 ayat (3) memberikan perlindungan tambahan dengan menyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran juga berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, dengan tetap mendapatkan upah penuh.<sup>15</sup> Ketentuan ini menunjukkan sensitivitas pembuat undang-undang terhadap kondisi kesehatan reproduksi perempuan yang tidak selalu berjalan normal.

#### Hak Menyusui

Selain hak cuti melahirkan, UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur hak menyusui bagi pekerja perempuan. Pasal 83 menyatakan bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>16</sup>

Meskipun pasal ini tidak menjelaskan secara rinci berapa lama waktu yang diberikan untuk menyusui, frasa "kesempatan sepatutnya" mengindikasikan bahwa pengusaha wajib memberikan fleksibilitas waktu yang memadai bagi pekerja perempuan untuk memenuhi kebutuhan menyusui anaknya. Hal ini sejalan dengan rekomendasi WHO yang menganjurkan pemberian ASI eksklusif selama enam bulan pertama kehidupan bayi.

#### Perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam masa kehamilan dan setelah melahirkan juga diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003, yang melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.<sup>17</sup> Larangan ini bersifat imperatif dan memberikan jaminan keamanan kerja (job security) bagi pekerja perempuan selama masa reproduksi.

Ketentuan ini sangat penting karena dalam praktik seringkali ditemukan kasus di mana pekerja perempuan diberhentikan atau dipaksa mengundurkan diri ketika mereka hamil, dengan alasan yang dikemas sedemikian rupa agar terlihat sah secara administratif. Pasal 153 ayat (1) huruf e memberikan perlindungan hukum yang tegas terhadap praktik diskriminatif tersebut.

#### Analisis Normatif

---

<sup>14</sup> Ibid., Pasal 82 ayat (2)

<sup>15</sup> Ibid., Pasal 82 ayat (3).

<sup>16</sup> Ibid., Pasal 83.

<sup>17</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit., Pasal 153 ayat (1) huruf e.

Pengaturan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 mencerminkan pendekatan yang protektif terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan. Negara tidak hanya mengakui hak cuti melahirkan, tetapi juga menjamin bahwa hak tersebut tidak boleh mengurangi hak ekonomi pekerja perempuan (upah tetap dibayar) dan tidak boleh menjadi alasan untuk memutuskan hubungan kerja.

Menurut Lalu Husni, pengaturan ini merupakan implementasi dari prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja, di mana kehamilan dan melahirkan tidak boleh dijadikan dasar untuk memberikan perlakuan yang merugikan kepada pekerja perempuan.<sup>18</sup> Hal ini sejalan dengan Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas yang telah diratifikasi oleh berbagai negara, meskipun Indonesia belum meratifikasinya secara formal.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek hukum ketenagakerjaan. Namun, dalam hal perlindungan hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan, ketentuan yang ada dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya tetap dipertahankan.

#### Prinsip Kontinuitas Perlindungan

Pasal 82 dan Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang hak cuti melahirkan dan hak menyusui tidak mengalami perubahan substansial dalam UU Cipta Kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat deregulasi di berbagai bidang ketenagakerjaan untuk menciptakan fleksibilitas pasar tenaga kerja, perlindungan terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan tetap menjadi prioritas yang tidak dapat dikurangi.<sup>19</sup>

Prinsip kontinuitas ini penting karena menunjukkan konsistensi negara dalam melindungi kelompok rentan, khususnya pekerja perempuan dalam masa reproduksi. Hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan upah penuh tetap berlaku, begitu pula dengan hak menyusui selama jam kerja.

#### Penguatan melalui Peraturan Pelaksana

Meskipun substansi Pasal 82 dan 83 tidak berubah, UU Cipta Kerja memberikan ruang bagi penguatan implementasi melalui peraturan pelaksana. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan dari UU Cipta Kerja memberikan beberapa penegasan dan penjelasan lebih lanjut mengenai mekanisme pelaksanaan hak cuti melahirkan.

Pasal 27 PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan kembali bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan selama tiga bulan dengan tetap menerima upah.<sup>20</sup> Selain itu, peraturan pemerintah ini juga memberikan kepastian bahwa hak cuti

---

<sup>18</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 160-162.

<sup>19</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021, hlm. 203-205.

<sup>20</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 39, Pasal 27.

melahirkan berlaku bagi seluruh pekerja perempuan tanpa memandang status hubungan kerja, baik pekerja tetap (PKWTT) maupun pekerja kontrak (PKWT).

#### Perlindungan terhadap Pekerja Kontrak

Salah satu isu krusial yang sering muncul dalam praktik adalah apakah pekerja perempuan dengan status kontrak juga berhak mendapatkan cuti melahirkan dengan upah penuh. UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan penegasan bahwa hak cuti melahirkan merupakan hak universal bagi semua pekerja perempuan, terlepas dari status hubungan kerjanya.<sup>21</sup>

Ketentuan ini sangat penting mengingat semakin banyaknya pekerja dengan status kontrak di Indonesia. Tanpa penegasan ini, akan terbuka celah bagi pengusaha untuk menggunakan sistem kontrak sebagai cara menghindari kewajiban memberikan hak cuti melahirkan. Dengan adanya kepastian hukum ini, pekerja perempuan kontrak memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam memperjuangkan haknya.

#### Kewajiban Penyediaan Fasilitas

Dalam perkembangannya, berbagai peraturan turunan juga mulai menekankan kewajiban pengusaha untuk menyediakan fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan yang menyusui. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam UU Cipta Kerja, beberapa peraturan daerah dan kebijakan kementerian mulai mewajibkan perusahaan untuk menyediakan ruang laktasi atau ruang menyusui yang layak di tempat kerja.<sup>22</sup>

Kewajiban ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif yang mewajibkan pengusaha untuk mendukung program pemberian ASI eksklusif dengan menyediakan fasilitas khusus di tempat kerja.<sup>23</sup> Meskipun bukan bagian langsung dari UU Cipta Kerja, peraturan ini tetap berlaku dan memperkuat implementasi hak menyusui bagi pekerja perempuan.

#### Perbandingan dan Analisis Kritis

Dari perbandingan pengaturan sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja, dapat disimpulkan bahwa secara substansial tidak terjadi perubahan signifikan dalam pengaturan hak cuti melahirkan dan menyusui. Hal ini dapat dinilai positif karena menunjukkan konsistensi negara dalam melindungi hak-hak reproduksi pekerja perempuan di tengah gelombang deregulasi ketenagakerjaan.

Namun demikian, tantangan utama bukan terletak pada ketiadaan norma hukum, melainkan pada implementasi dan penegakan hukum di lapangan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023, masih banyak kasus pelanggaran hak cuti melahirkan yang tidak terselesaikan karena lemahnya pengawasan dan minimnya akses pekerja perempuan terhadap mekanisme pengaduan.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid., Pasal 27 ayat (2).

<sup>22</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Pedoman Teknis Penyediaan Fasilitas Ruang Laktasi di Tempat Kerja", Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor B.240/MEN/PPKK/VIII/2019.

<sup>23</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 58, Pasal 30.

<sup>24</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2023", Jakarta: Kemnaker RI, 2023, hlm. 67-70.

Abdul Khakim berpendapat bahwa perlindungan hukum yang efektif memerlukan tiga elemen: norma yang jelas, mekanisme pengawasan yang kuat, dan sanksi yang tegas terhadap pelanggar.<sup>25</sup> Dalam konteks hak cuti melahirkan, ketiga elemen ini harus diperkuat secara simultan agar jaminan hukum tidak sekadar menjadi janji normatif tanpa realisasi konkret.

## **Bentuk Jaminan dan Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan dan Menyusui**

### **1. Jaminan Konstitusional**

Perlindungan terhadap hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan memiliki landasan konstitusional yang kuat. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketentuan ini mengandung makna bahwa negara wajib memastikan kondisi kerja yang tidak hanya memberikan penghasilan ekonomi, tetapi juga menghormati martabat dan kebutuhan khusus pekerja, termasuk kebutuhan reproduksi pekerja perempuan.<sup>26</sup>

Lebih spesifik, Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menjamin setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.<sup>27</sup> Hak cuti melahirkan merupakan implementasi langsung dari jaminan konstitusional ini karena berkaitan erat dengan kesehatan reproduksi perempuan dan kesejahteraan ibu serta anak.

Pasal 28H ayat (2) juga menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Ini berarti negara tidak boleh bersikap netral atau pasif, melainkan harus aktif memberikan perlindungan khusus kepada kelompok yang memerlukan, termasuk pekerja perempuan dalam masa kehamilan dan menyusui.

### **2. Jaminan Hak atas Upah Penuh**

Salah satu bentuk jaminan hukum yang paling konkret adalah hak untuk tetap menerima upah penuh selama masa cuti melahirkan. Pasal 82 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa pekerja perempuan yang menjalani cuti melahirkan berhak mendapatkan upah penuh tanpa pemotongan.<sup>28</sup>

Ketentuan ini sangat krusial karena dalam praktik sering terjadi pemotongan upah atau bahkan tidak dibayarnya upah sama sekali selama masa cuti dengan berbagai dalih. Jaminan upah penuh ini memastikan bahwa pekerja perempuan tidak mengalami kerugian ekonomi akibat menjalankan fungsi reproduksinya yang merupakan kodrat alamiah.

Menurut R. Joni Bambang S., jaminan upah penuh selama cuti melahirkan merupakan bentuk pengakuan bahwa kehamilan dan melahirkan bukan merupakan "cuti

---

<sup>25</sup> Abdul Khakim, Op.Cit., hlm. 88-90.

<sup>26</sup> Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Op.Cit., Pasal 27 ayat (2).

<sup>27</sup> Ibid., Pasal 28H ayat (1).

<sup>28</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit., Pasal 82 ayat (2).

liburan", melainkan kondisi yang memerlukan dukungan ekonomi karena justru pada masa tersebut kebutuhan finansial keluarga meningkat.<sup>29</sup>

### 3. Perlindungan dari Diskriminasi dan PHK

UU Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan tegas terhadap pekerja perempuan dari tindakan diskriminatif berbasis kehamilan dan kelahiran. Pasal 153 ayat (1) huruf e melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja perempuan hamil
- b. Melahirkan
- c. Gugur kandungan
- d. Menyusui bayinya

Larangan ini bersifat mutlak (imperatif) dan tidak dapat disimpangi dengan alasan apapun, termasuk alasan efisiensi atau produktivitas. Jika pengusaha melanggar ketentuan ini, PHK yang dilakukan dapat dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana.

Dalam praktik, perlindungan ini sangat penting karena masih banyak terjadi kasus di mana pekerja perempuan dipaksa mengundurkan diri atau tidak diperpanjang kontraknya ketika diketahui hamil. Putusan Mahkamah Agung Nomor 223 K/Pdt.Sus-PHI/2018 menegaskan bahwa PHK yang dilakukan terhadap pekerja perempuan hamil adalah perbuatan melawan hukum dan pengusaha wajib membayar kompensasi serta memulihkan hubungan kerja.<sup>30</sup>

### 4. Hak atas Fasilitas Penunjang

Meskipun tidak diatur secara rinci dalam UU Ketenagakerjaan, hak pekerja perempuan untuk mendapatkan fasilitas penunjang seperti ruang menyusui atau ruang laktasi telah diatur dalam berbagai peraturan teknis. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas khusus bagi pekerja perempuan yang menyusui.

Fasilitas ini bukan hanya sekadar ruang fisik, tetapi juga harus memenuhi standar kesehatan dan kenyamanan, seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, ventilasi udara, serta perlengkapan untuk menyimpan ASI perah. Kewajiban ini berlaku bagi perusahaan yang mempekerjakan minimal 50 orang pekerja atau lebih.<sup>31</sup>

Penyediaan fasilitas ini merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility) sekaligus investasi jangka panjang karena mendukung kesehatan dan produktivitas pekerja perempuan. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang mendapat dukungan untuk menyusui cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.<sup>32</sup>

### 5. Mekanisme Pengawasan dan Penegakan Hukum

---

<sup>29</sup> R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Prinsip dan Praktiknya*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hlm. 178-180.

<sup>30</sup> Indonesia, Putusan Mahkamah Agung Nomor 223 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Perempuan Hamil, hlm. 45-48.

<sup>31</sup> *Ibid.*, Pasal 34.

<sup>32</sup> International Labour Organization, "Maternity Protection at Work: A Review of National Laws", ILO Working Paper, Geneva: ILO Publications, 2021, hlm. 89-92.

Perlindungan hukum tidak akan efektif tanpa mekanisme pengawasan dan penegakan yang memadai. UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, termasuk perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk:

- a. Melakukan inspeksi ke perusahaan
- b. Memeriksa dokumen dan catatan ketenagakerjaan
- c. Memberikan teguran dan rekomendasi perbaikan
- d. Mengusulkan sanksi administratif bagi pelanggaran

Jika ditemukan pelanggaran terhadap hak cuti melahirkan, pengawas dapat menerbitkan surat perintah kepada pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja. Apabila pengusaha tidak mematuhi perintah tersebut, dapat dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis
- b. Pembatasan kegiatan usaha
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- d. Pembekuan atau pencabutan izin usaha<sup>49</sup>

Selain jalur administratif, pekerja perempuan yang haknya dilanggar juga dapat menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut pemulihan hak dan kompensasi. Dalam beberapa putusan PHI, pengadilan telah memenangkan gugatan pekerja perempuan yang di-PHK karena hamil atau tidak diberikan hak cuti melahirkan.<sup>33</sup>

## 6. Perlindungan melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Selain perlindungan hukum normatif, pekerja perempuan juga dilindungi melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) yang juga mencakup kondisi-kondisi terkait kehamilan dan persalinan yang terjadi di tempat kerja atau dalam perjalanan dari/ke tempat kerja.

Selain itu, BPJS Kesehatan juga memberikan layanan kesehatan ibu dan anak, termasuk pemeriksaan kehamilan, persalinan, dan perawatan pascapersalinan bagi peserta yang terdaftar. Program ini memastikan bahwa pekerja perempuan tidak hanya mendapat perlindungan hukum formal, tetapi juga akses terhadap layanan kesehatan yang memadai.<sup>34</sup>

## PENUTUP

Pengaturan hukum mengenai hak cuti melahirkan dan menyusui telah diatur secara komprehensif sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini memberikan jaminan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti melahirkan selama tiga bulan (1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah

---

<sup>33</sup> Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 234-238.

<sup>34</sup> Indonesia, Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 21 ayat (2) huruf b.

melahirkan) dengan tetap menerima upah penuh. Hak menyusui selama jam kerja juga dijamin dengan kewajiban pengusaha memberikan kesempatan yang sepatutnya. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan-ketentuan tersebut pada dasarnya tidak mengalami perubahan substansial, yang menunjukkan konsistensi negara dalam melindungi hak-hak reproduksi pekerja perempuan di tengah gelombang deregulasi ketenagakerjaan. Bentuk jaminan dan perlindungan hukum terhadap hak cuti melahirkan dan menyusui bagi pekerja perempuan bersifat multi-dimensi. Jaminan ini dimulai dari level konstitusional melalui Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28H UUD 1945, dilanjutkan dengan pengaturan operasional dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan diperkuat dengan berbagai peraturan pelaksana. Bentuk perlindungan meliputi: (a) jaminan upah penuh selama masa cuti; (b) larangan PHK dengan alasan kehamilan, melahirkan, atau menyusui; (c) hak untuk menyusui selama jam kerja; (d) kewajiban penyediaan fasilitas ruang laktasi; dan (e) mekanisme pengawasan dan sanksi terhadap pelanggaran. Perlindungan ini berlaku universal bagi seluruh pekerja perempuan tanpa membedakan status hubungan kerja, baik PKWTT maupun PKWT.

Untuk mewujudkan jaminan hukum yang efektif, diperlukan upaya komprehensif dari berbagai pihak. Pemerintah harus memperkuat fungsi pengawasan, meningkatkan sosialisasi hukum ketenagakerjaan, dan menerapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran. Pengusaha perlu mengubah paradigma bahwa investasi dalam kesejahteraan pekerja perempuan adalah investasi jangka panjang yang menguntungkan produktivitas perusahaan. Serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil harus terus melakukan advokasi dan pendampingan untuk memperkuat posisi tawar pekerja perempuan. Sementara itu, pekerja perempuan sendiri perlu meningkatkan kesadaran akan hak-haknya dan berani menuntut perlindungan yang dijamin oleh hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2024." Jakarta: BPS, 2024.
- Bambang S., R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Prinsip dan Praktiknya*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Chandra, F. "Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003." *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2024): 62–73.
- Chandra, F., dan J. Susanti. "Sosialisasi Undang Undang Cipta Kerja di Desa Kampung Tengah Kecamatan Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin." *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2024): 1–18.

- Harmaini, H., M. Arqon, S. Salman, A. U. K. Siregar, dan M. A. Amirullah. "Perlindungan Hukum bagi Pelamar CPNS Terkait Batas Usia dalam Hukum Kepegawaian." *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 3, no. 2 (2025): 427–40.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 58.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 39.
- Indonesia. *Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan*.
- Indonesia. Putusan Mahkamah Agung Nomor 223 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Perempuan Hamil.
- Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- International Labour Organization. "Maternity Protection at Work: A Review of National Laws." ILO Working Paper, Geneva: ILO Publications, 2021.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2023." Jakarta: Kemnaker RI, 2023.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Pedoman Teknis Penyediaan Fasilitas Ruang Laktasi di Tempat Kerja." Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor B.240/MEN/PPKK/VIII/2019.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021.
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. "Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan Tahun 2023." Jakarta: Komnas Perempuan, 2023.
- Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. "Hak Reproduksi sebagai Hak Asasi Manusia." Lembar Fakta Catatan Tahunan. Jakarta: Komnas Perempuan, 2023.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.

World Health Organization, and UNICEF. "Global Strategy for Infant and Young Child Feeding." Geneva: WHO Press, 2003.