

Pemenuhan Hak Maternitas pada Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan Hamil dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan & UU KIA

Hajir Ahmad¹, Fithriatus Shalihah¹, Anom Wahyu Asmorojati¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Ahmad Dahlan

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2098](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2098)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Hak maternitas; PHK; Pekerja perempuan hamil; Hukum ketenagakerjaan; UU KIA

ABSTRACT

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan hamil merupakan bentuk pelanggaran hak maternitas yang mencerminkan lemahnya implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemenuhan hak maternitas dalam konteks PHK pekerja perempuan hamil berdasarkan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA), serta untuk menilai kedudukan *lex specialis* antara kedua regulasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, perlindungan terhadap hak maternitas telah diatur secara komprehensif melalui UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 jo. UU No. 6 Tahun 2023) yang melarang PHK terhadap pekerja perempuan hamil dan menjamin hak cuti melahirkan dengan upah penuh. Sementara itu, UU KIA tidak dapat dikategorikan sebagai *lex specialis* karena tidak mengatur hubungan industrial secara spesifik, tidak memiliki mekanisme pengawasan, serta tidak menetapkan sanksi yang tegas. Secara empiris, implementasi perlindungan maternitas masih menghadapi kendala berupa lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pengusaha, dan ketimpangan relasi kekuasaan antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan perlu diarahkan pada penguatan aspek implementatif, harmonisasi regulasi lintas sektor, dan penegakan hukum yang responsif terhadap keadilan gender. Perlindungan hak maternitas harus ditempatkan sebagai tanggung jawab bersama antara negara, dunia usaha, dan masyarakat guna mewujudkan hukum yang berkeadilan, manusiawi, dan berkelanjutan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Hajir Ahmad

Fakultas Hukum, Universitas Ahmad Dahlan

Jl. Kapas No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166

Email: 2408055007@webmail.uad.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap pekerja perempuan, khususnya yang sedang hamil, merupakan isu fundamental dalam hukum ketenagakerjaan modern karena berkaitan erat dengan prinsip non-diskriminasi, keadilan sosial,

dan pemenuhan hak asasi manusia. Kehamilan menempatkan perempuan dalam posisi rentan di dunia kerja, di mana mereka kerap menghadapi diskriminasi dalam bentuk pembatasan kesempatan kerja, penurunan status, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada tingkat global, International Labour Organization (ILO) melalui *Maternity Protection Convention No. 183* menegaskan pentingnya perlindungan maternitas, yang meliputi hak cuti melahirkan, jaminan kesehatan ibu dan anak, serta larangan pemberhentian kerja atas dasar kehamilan. Di Indonesia, prinsip serupa diakomodasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4

Tahun 2019 tentang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA), yang secara normatif menegaskan bahwa pekerja perempuan hamil berhak atas perlindungan khusus. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan masih tingginya kasus PHK terhadap pekerja perempuan hamil, yang menimbulkan pertanyaan serius mengenai efektivitas instrumen hukum tersebut dalam memberikan perlindungan nyata.

Dalam praktik hubungan industrial, pekerja perempuan hamil kerap menjadi kelompok yang paling rentan terhadap diskriminasi dan pelanggaran hak. Bentuk diskriminasi tersebut dapat berupa pembatasan kesempatan kerja, penundaan promosi, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan kehamilan. Padahal, secara normatif, Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas melarang PHK karena alasan menikah, hamil, atau melahirkan. Di samping itu, Pasal 82 ayat (1) memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan pembayaran upah penuh, sebagai jaminan hukum terhadap pemenuhan hak maternitas pekerja perempuan.

Namun, munculnya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA) menimbulkan diskursus baru dalam sistem hukum nasional. UU KIA, yang berorientasi pada kesejahteraan ibu dan anak, memuat ketentuan tentang hak cuti melahirkan hingga enam bulan dan pengaturan *parental leave*. Meskipun demikian, substansi pengaturannya lebih menekankan aspek kesehatan dan kesejahteraan sosial, bukan hubungan industrial. Hal ini menimbulkan pertanyaan hukum mendasar: apakah UU KIA dapat diposisikan sebagai *lex specialis* terhadap UU Ketenagakerjaan dalam konteks pemenuhan hak maternitas bagi pekerja perempuan?

Meskipun kerangka hukum di Indonesia telah memberikan dasar normatif bagi perlindungan hak maternitas, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan hamil menunjukkan adanya kesenjangan serius antara norma hukum yang ideal dengan praktik ketenagakerjaan di lapangan. Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang pemberhentian pekerja dengan alasan kehamilan, sementara UU KIA menegaskan kewajiban negara dalam menjamin kesehatan ibu dan anak, termasuk melalui perlindungan di tempat kerja. Namun, praktik diskriminatif berupa PHK atau penolakan hak maternitas tetap marak terjadi, baik karena lemahnya pengawasan, kurangnya sanksi yang efektif, maupun ketidakpahaman pengusaha mengenai kewajiban hukum.

Kondisi ini menimbulkan persoalan mendasar: sejauh mana hukum ketenagakerjaan dan UU KIA mampu memberikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja perempuan hamil ketika menghadapi PHK, serta bagaimana mekanisme penegakannya dapat menjawab kesenjangan tersebut.

Persoalan-persoalan tersebut semakin menarik ketika dihadapkan pada realitas bahwa UU Ketenagakerjaan dan aturan turunannya sudah memiliki sistem perlindungan yang mapan dan berjalan efektif, baik dari sisi mekanisme pengawasan, tanggung jawab pemberi kerja, maupun sanksi hukum. Sebaliknya, UU KIA dinilai belum jelas dari aspek pengawasan, pembiayaan, dan mekanisme pelaksanaannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemenuhan hak maternitas dalam konteks pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan hamil, dengan menitikberatkan pada efektivitas perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak. Analisis ini diharapkan dapat mengungkap sejauh mana regulasi yang berlaku mampu menjamin hak maternitas secara nyata, sekaligus mengidentifikasi kelemahan struktural maupun implementatif yang masih menyisakan ruang terjadinya diskriminasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan wacana akademis mengenai perlindungan pekerja perempuan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi perbaikan regulasi dan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia agar hak maternitas dapat dipenuhi secara optimal.

Kajian akademis mengenai perlindungan pekerja perempuan di Indonesia telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada isu diskriminasi gender di tempat kerja atau aspek umum perlindungan tenaga kerja tanpa menyoroti secara mendalam dimensi hak maternitas dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya menelaah implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, sementara yang lain membahas kesehatan ibu dan anak dalam perspektif pelayanan publik, tetapi integrasi analisis antara kedua instrumen hukum tersebut masih sangat terbatas. Selain itu, sebagian besar literatur cenderung bersifat normatif-dogmatis dan belum cukup mengeksplorasi kesenjangan antara aturan hukum dengan realitas praktik di lapangan. Ketidadaan kajian komprehensif yang menghubungkan hukum ketenagakerjaan dengan UU KIA menjadikan perlindungan hak maternitas dalam kasus PHK sebagai area penelitian yang masih terbuka dan membutuhkan pendalaman lebih lanjut.

Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pendekatan terpadu yang mengkaji pemenuhan hak maternitas pekerja perempuan hamil dengan menempatkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak dalam satu kerangka analisis. Pendekatan ini berbeda dari studi-studi sebelumnya yang cenderung melihat kedua regulasi tersebut secara terpisah atau parsial, sehingga kontribusinya terletak pada penyediaan perspektif komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara kritis kedudukan *lex specialis* UU KIA terhadap UU Ketenagakerjaan, mengidentifikasi kelemahan substantif dan implementatif UU KIA, serta menegaskan posisi hukum ketenagakerjaan sebagai sistem perlindungan yang lebih operasional dalam menjamin hak maternitas pekerja perempuan hamil. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang relevan bagi perumusan kebijakan, penegakan hukum, dan advokasi perlindungan pekerja perempuan di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian norma-norma tertulis, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun doktrin hukum yang relevan. Melalui metode ini, penelitian tidak hanya menelaah teks hukum secara formal, tetapi juga menggali asas-asas, prinsip-prinsip, dan konsep hukum yang mendasari peraturan tersebut. Dalam penerapannya, penelitian ini menggabungkan dua pendekatan. Pertama, pendekatan perundang undangan (*statute approach*), yakni dengan menelaah secara sistematis regulasi yang terkait, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA), serta aturan lain yang relevan dengan pemenuhan hak maternitas. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan harmonisasi dan potensi disharmoni norma yang ada dalam sistem hukum nasional. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu dengan merujuk pada konsep-konsep hukum dan doktrin dari para ahli, baik dalam literatur maupun putusan pengadilan, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap isu PHK pekerja perempuan hamil yang merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak maternitas yang dijamin oleh hukum nasional dan konvensi internasional. Pendekatan ini penting untuk mengaitkan praktik yang terjadi di lapangan dengan tujuan hukum secara teoretis, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Dengan kombinasi kedua pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis komprehensif mengenai dampak kebijakan perdagangan terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

1) Sumber Bahan Hukum

- a. Bahan hukum primer: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 dan UU No. 6 Tahun 2023) dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA).
- b. Bahan hukum sekunder: literatur, artikel akademik, dan pendapat para ahli hukum terkait ketenagakerjaan dan kebijakan perdagangan.
- c. Bahan hukum tersier: kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi pendukung lainnya.

2) Teknik Analisis

Data dianalisis dengan metode kualitatif deskriptif, yaitu dengan menguraikan substansi regulasi dan menafsirkannya dalam perspektif tujuan hukum. Analisis juga dilakukan dengan menimbang implikasi kebijakan terhadap kondisi ketenagakerjaan dan dampaknya pada kepastian, keadilan, serta kemanfaatan hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara normatif, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan dasar perlindungan yang kuat bagi pekerja perempuan, khususnya yang sedang hamil atau menjalani masa maternitas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas melarang pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan kehamilan dan menjamin hak cuti melahirkan dengan pembayaran upah penuh. Norma ini menunjukkan pengakuan negara terhadap fungsi biologis dan sosial perempuan, sekaligus menegaskan bahwa hak maternitas merupakan bagian dari hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA), yang menegaskan bahwa pemeliharaan kesehatan ibu dan anak merupakan kewajiban moral, sosial, dan hukum yang harus dipenuhi oleh negara maupun pemberi kerja.

Namun, hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi dari ketentuan normatif ini masih jauh dari harapan. Di lapangan, masih banyak kasus PHK terhadap perempuan hamil yang dilakukan secara terselubung, baik melalui tidak diperpanjangnya kontrak kerja maupun tekanan psikologis agar pekerja mengundurkan diri¹⁶. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan struktural antara norma hukum dan kenyataan sosial. Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan belum berjalan optimal karena keterbatasan jumlah pengawas, rendahnya profesionalitas, serta lemahnya independensi lembaga pengawas dari intervensi

ekonomi dan politik. Akibatnya, banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi dan tidak ditindaklanjuti secara hukum, sehingga menciptakan budaya impunitas terhadap pelanggaran hak maternitas.

Secara teori, *lex specialis derogat legi generalis* berarti hukum yang bersifat khusus dapat mengesampingkan hukum yang bersifat umum apabila terdapat konflik norma. Namun, dalam konteks ini, UU KIA tidak dapat dikategorikan sebagai *lex specialis* terhadap UU Ketenagakerjaan, sebab ruang lingkupnya tidak terbatas pada hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. UU KIA mengatur aspek kesehatan masyarakat secara luas, sedangkan UU Ketenagakerjaan secara spesifik mengatur relasi industrial, hak pekerja, kewajiban pemberi kerja, serta mekanisme pengawasan dan sanksi.

Dalam praktiknya, ketentuan dalam UU KIA justru berpotensi menimbulkan tumpang tindih (*overlapping*) pengaturan. Misalnya, ketentuan tentang cuti melahirkan enam bulan dalam Pasal 4 ayat (2) UU KIA berbeda dari ketentuan cuti tiga bulan dalam UU Ketenagakerjaan, tanpa kejelasan siapa yang menanggung pembiayaan dan bagaimana pelaksanaannya. Akibatnya, penerapan asas *lex specialis* tidak dapat dijalankan karena UU KIA tidak memberikan norma teknis yang lebih kuat dari UU Ketenagakerjaan, baik dari segi sanksi maupun mekanisme penegakan hukum.

Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan tetap menjadi *lex specialis* dalam konteks hubungan kerja, sedangkan UU KIA hanya bersifat *pelengkap kebijakan publik* di bidang kesehatan reproduksi. Upaya memaksakan UU KIA sebagai *lex specialis* justru berisiko menimbulkan ketidakpastian hukum dan dualisme kewenangan antar lembaga pemerintah.

UU KIA, meskipun lahir dengan semangat kesejahteraan keluarga, memiliki kelemahan struktural yang menyebabkan efektivitasnya rendah dalam konteks perlindungan pekerja perempuan hamil. Pertama, UU KIA tidak memiliki mekanisme pengawasan yang jelas. Dalam rezim hukum ketenagakerjaan, fungsi pengawasan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan, dan hasilnya dapat ditindaklanjuti secara administratif maupun pidana. Sementara itu, UU KIA tidak menetapkan lembaga pengawas yang bertanggung jawab, sehingga sulit memastikan kepatuhan pelaku usaha terhadap ketentuan hak maternitas.

Kedua, UU KIA tidak mengatur kejelasan pembiayaan dan tunjangan maternitas. Ketentuan mengenai pembayaran penuh selama tiga bulan dan 75% untuk tiga bulan berikutnya (Pasal 5 ayat (2) UU KIA) tidak menjelaskan siapa pihak yang menanggung beban biaya tersebut, apakah negara, pemberi kerja, atau melalui mekanisme asuransi sosial. Ketidakjelasan ini menimbulkan ambiguitas hukum dan potensi resistensi dari dunia usaha karena tidak adanya kepastian sumber pendanaan.

Ketiga, UU KIA juga tidak mengandung sanksi hukum yang memadai. Walaupun di dalamnya terdapat larangan PHK terhadap pekerja perempuan yang melaksanakan hak cuti melahirkan, tidak dijelaskan bentuk konsekuensi hukum bagi pelanggar. Ketiadaan sanksi ini menjadikan norma dalam UU KIA bersifat deklaratif dan tidak memiliki daya paksa.

Kelemahan lain adalah tidak adanya integrasi kebijakan lintas sektor. UU KIA tidak menyebut keterlibatan Kementerian Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hak maternitas, padahal isu ini jelas berkaitan dengan hubungan industrial. Akibatnya, implementasi UU KIA sulit dilakukan secara efektif, menimbulkan *policy gap* antara tujuan ideal dan realitas hukum.

Berbeda dengan UU KIA, UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah menyediakan sistem perlindungan hak maternitas yang komprehensif dan dapat dioperasionalkan. Pasal 153 ayat (1) huruf e melarang pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja perempuan karena kehamilan atau melahirkan. Pasal 82 mengatur hak cuti melahirkan dan keguguran dengan upah penuh, sedangkan Pasal 186 memberikan sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut.

Sistem pengawasan ketenagakerjaan juga telah berjalan melalui struktur pengawas di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, dengan dukungan mekanisme tripartit antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga implementatif, karena mengatur aspek teknis pelaksanaan, pengawasan, dan sanksi hukum.

Selain itu, pengaturan hak maternitas dalam UU Ketenagakerjaan sudah selaras dengan ILO Convention No. 183 tentang Perlindungan Maternitas dan CEDAW, yang menegaskan larangan diskriminasi terhadap perempuan hamil di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengakomodasi prinsip *decent work* dan kesetaraan gender sebagaimana diamanatkan oleh standar internasional. Oleh karena itu, secara yuridis maupun praktis, UU Ketenagakerjaan lebih efektif dan realistis diterapkan dibandingkan UU KIA.

Selain faktor kelembagaan, dimensi sosial-budaya juga berperan penting dalam rendahnya efektivitas perlindungan maternitas. Pola pikir patriarkal yang masih dominan di dunia kerja memandang perempuan hamil sebagai individu yang kurang produktif dan tidak efisien secara ekonomi. Sementara itu, sebagian pengusaha masih menganggap hak cuti melahirkan dan fasilitas maternitas sebagai beban biaya tambahan yang mengganggu kestabilan keuangan perusahaan. Padahal, dalam perspektif ekonomi jangka panjang, perlindungan terhadap perempuan hamil justru berkontribusi terhadap produktivitas dan loyalitas tenaga kerja, serta mengurangi turnover

pekerja. Artinya, pelanggaran terhadap hak maternitas tidak hanya merupakan kegagalan hukum, tetapi juga kesalahan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Kesenjangan antara norma dan praktik ini menunjukkan adanya jurang antara *law in the books* dan *law in action*, sebagaimana diungkapkan oleh Roscoe Pound dan Eugene Ehrlich. Hukum di atas kertas telah memberikan perlindungan, tetapi hukum dalam kenyataan belum benar-benar hidup dalam kesadaran sosial dan perilaku dunia usaha. Dalam konteks ini, teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menjadi sangat relevan. Menurut Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yakni preventif dan represif. Perlindungan preventif melalui norma tertulis dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui penyelesaian sengketa ketika pelanggaran sudah terjadi. Namun, dalam praktik perlindungan maternitas, kedua mekanisme ini belum berfungsi secara efektif. Norma hukum tidak cukup kuat mencegah pelanggaran, sementara penegakan hukum (represif) sering kali terhambat karena posisi tawar pekerja yang lemah, birokrasi yang berbelit, serta ketakutan pekerja untuk menggugat pemberi kerja.

Jika ditinjau dari perspektif teori hukum progresif Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya tidak hanya menjadi teks normatif, tetapi harus hadir sebagai sarana untuk memanusiakan manusia. Dalam konteks perlindungan maternitas, hukum seharusnya berperan sebagai instrumen sosial untuk mengubah pola pikir dan perilaku dunia usaha agar lebih berkeadilan gender. Artinya, keberhasilan perlindungan hukum terhadap perempuan hamil tidak cukup diukur dari keberadaan undang-undang, tetapi dari sejauh mana hukum mampu menghadirkan keadilan substantif dan memberikan jaminan sosial yang nyata. Dengan demikian, hukum harus bergerak dari sekadar kepastian formal menuju keadilan substantif yang mengutamakan kesejahteraan manusia.

Lebih lanjut, perlindungan maternitas juga memiliki dimensi sosial dan etis yang tidak bisa diabaikan. Praktik diskriminatif terhadap pekerja perempuan hamil tidak hanya bertentangan dengan norma hukum nasional, tetapi juga melanggar komitmen internasional Indonesia terhadap *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* dan *Maternity Protection Convention No. 183* yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization (ILO)*. Kedua instrumen tersebut menekankan bahwa negara harus memastikan perlindungan terhadap perempuan hamil sebagai bagian dari keadilan sosial dan tanggung jawab global terhadap kesetaraan gender. Dengan demikian, kegagalan dalam menjamin hak maternitas bukan hanya persoalan hukum domestik, melainkan juga mencerminkan lemahnya komitmen terhadap standar internasional yang telah disepakati.

Dari perspektif kebijakan publik, lemahnya perlindungan maternitas menunjukkan bahwa paradigma pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia masih didominasi oleh orientasi ekonomi. Negara lebih berperan sebagai regulator administratif daripada pelindung substantif bagi kelompok rentan. Padahal, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28H UUD 1945 dengan tegas mewajibkan negara menjamin setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlindungan kesehatan. Artinya, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin terpenuhinya hak maternitas sebagai bagian dari pembangunan manusia yang berkeadilan sosial.

Oleh karena itu, penguatan perlindungan maternitas membutuhkan pendekatan multidimensional. Pertama, dari aspek hukum, diperlukan harmonisasi antara peraturan perundang-undangan nasional dengan standar internasional serta pembentukan aturan turunan yang lebih operasional. Kedua, dari aspek kelembagaan, perlu dilakukan reformasi pada mekanisme pengawasan ketenagakerjaan agar lebih independen, transparan, dan efektif. Ketiga, dari aspek sosial, perlu dibangun kesadaran hukum dan budaya perusahaan yang menghormati hak perempuan. Dan keempat, dari aspek etis, tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) harus mencakup perlindungan maternitas sebagai bagian dari komitmen moral terhadap kemanusiaan dan keberlanjutan.

4. SIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa secara normatif, perlindungan terhadap hak maternitas di Indonesia telah diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 jo. UU No. 6 Tahun 2023) sebagai dasar hukum utama dalam pemenuhan hak pekerja perempuan hamil. Adapun Undang-Undang Kesehatan Ibu dan Anak (UU KIA) tidak dapat dijadikan *lex specialis* karena tidak mengatur hubungan industrial secara spesifik, tidak memiliki mekanisme pengawasan, serta tidak memuat ketentuan pembiayaan dan sanksi yang tegas. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara asas dan praktik hukum serta belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan hukum pekerja perempuan di lapangan.

Secara empiris, pelaksanaan perlindungan hak maternitas masih menghadapi berbagai kendala serius, seperti lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pengusaha, dan ketimpangan relasi kekuasaan antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap perempuan hamil belum terwujud secara substantif, sehingga terdapat kesenjangan nyata antara norma hukum yang ideal dan realitas praktik ketenagakerjaan. Temuan ini memperkuat tesis bahwa keberadaan hukum positif tidak cukup menjamin

keadilan tanpa didukung oleh mekanisme implementasi yang efektif dan budaya hukum yang berpihak pada keadilan gender.

Dalam kerangka teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, baik perlindungan preventif maupun represif belum berjalan optimal, sedangkan dalam perspektif hukum progresif Satjipto Rahardjo, hukum belum sepenuhnya berfungsi sebagai sarana untuk memanusiakan manusia dan mewujudkan keadilan sosial. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan harus diarahkan pada penguatan aspek implementatif, harmonisasi regulasi lintas sektor, dan penegakan hukum yang responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan.

Secara konseptual, perlindungan hak maternitas bukan sekadar instrumen hukum untuk menjamin kepastian, tetapi juga instrumen sosial untuk mewujudkan keadilan, kesetaraan gender, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Praktik pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan hamil tidak hanya melanggar hukum nasional, tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai etika universal dan hak asasi manusia. Oleh sebab itu, penegakan hak maternitas memiliki nilai strategis bagi pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya pada aspek kesetaraan gender dan kesehatan ibu.

Dengan demikian, perlindungan maternitas harus dipandang sebagai tanggung jawab bersama antara negara, dunia usaha, dan masyarakat. Negara wajib menjamin keberlakuan hukum yang efektif, pengusaha perlu menjadikan perlindungan maternitas sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan etika bisnis, sementara masyarakat harus membangun budaya hukum yang menghormati peran dan martabat perempuan. Kolaborasi ketiga unsur ini menjadi prasyarat utama agar hukum tidak hanya hidup dalam teks, tetapi hadir nyata dalam kehidupan sosial sebagai hukum yang adil, manusiawi, berkeadilan gender, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Agatha, Renita Terecia. "Implementasi Program Pemenuhan Hak Partisipasi Anak Melalui Forum Anak Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Kota Blitar," 2025.
- Anto, Rola Pola, Tuti Khairani Harahap, Yovita Erin Sastrini, Septian Nur Ika Trisnawati, Juwita Desri Ayu, Yuseva Sariati, Nelson Hasibuan, Uswatun Khasanah, Andari Elsa Dwi Putri, and Andi Yusniar Mendo. "Perempuan, Masyarakat, Dan Budaya Patriarki." *Penerbit Tahta Media*, 2023.
- Ardila, Sara, Kristin Lupinacci, Quratulain Sabih, Jennifer Steiman, Kathrine Kelly, Priscilla F. McAuliffe, and Erin M. Bayley. "Research Letter: Variable Parental Leave Allowances during Society of Surgical Oncology Fellowships: Due for Change." *Surgery* 190 (February 2026): 109812. <https://doi.org/10.1016/j.surg.2025.109812>.
- Banjarani, Desia Rakhmana, and Ricco Andreas. "Pelaksanaan Dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal Penelitian HAM Vol 10*, no. 1 (2019).
- Budiiswanti, Srinorindra Rahayu, Fence M Wantu, and Avelia Rahmah Y Mantali. "TINJAUAN HUKUM IMPLEMENTASI SERTA KENDALA PRAKTIS PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DALAM KONTEKS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA." *Journal of Comprehensive Science (JCS)* 2, no. 9 (2023).
- Cristiana, Edelweisia, and IAHN Tampung Penyang Palangkaraya. "Problematika Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak: Kesenjangan Regulasi Dan Implementasi," n.d.
- Handitya, Eliesta. "Bersiasat Dalam Kerentanan: Pekerja Kreatif Di Masa COVID-19." *Lembaran Antropologi* 2, no. 1 (2023): 33–52.
- Hidayat, Ahmad, and Anang Dony Irawan. "Law Enforcement for Crime of Pornography Widespread on Social Media Based on Lex Specialis Derogat Legi Generalis." *Academos Jurnal Hukum Dan Tatanan Sosial* 1, no. 2 (2022).
- Maratus, Nuril Farida. "BIAS PATRIARKHISME DALAM REGULASI: ANALISIS UNDANG-UNDANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK (KIA) NO. 4 TAHUN 2024 PERSPEKTIF LEGAL FEMINISM." *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 5, no. 2 (2024).
- 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): 8941–52.

- Rubianti, Vaganti Safa Sukma. "Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pelanggaran Hak Istimewa Buruh Perempuan PT Aice." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 310–20.
- Shalihah, Fithriatus. "Sosiologi Hukum." Rajawali Pers, 2017.
- Sihombing, Agustinus. *Hukum Perlindungan Konsumen*. CV. Azka Pustaka, 2023.
- Susiana, Sali. "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, no. 2 (2019): 207–21.
- Turiman, Turiman. "Memahami Hukum Progresif Prof Satjipto Rahardjo Dalam Paradigma" Thawaf". *Jurnal Hukum Progresif*, 2010, 1–72.
- Yanti, Elda Febri, and Melia Rosa. "Keadilan Gender Dalam Dunia Kerja Pasca UU KIA: Analisis Hukum Tata Negara Dan Hak Konstitusional Perempuan." *MADANIA Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan Islam* 15, no. 1 (2025): 11–20.