

## Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Melahirkan Dalam Kerangka Pemenuhan Hak Konstitusional Pekerja Perempuan

<sup>1</sup>Chilvia Dwi Arisandi, <sup>2</sup>Wiwik Afifah

<sup>1,2</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

<sup>1</sup>1322400012@surel.untag-sby.ac.id, <sup>2</sup>[dwichilvia@gmail.com](mailto:dwichilvia@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to examine regulatory inconsistencies that affect the implementation of legislative protection of maternity leave rights for female workers. This right is not always realized due to various institutional and normative obstacles. Law Number 13 of 2003 on Manpower and Law Number 4 of 2024 on Mother and Child Welfare are not in harmony, causing ambiguity and inconsistency in the treatment of maternity rights in the workplace. The method applied in this research is normative legal research, which takes a conceptual, comparative, and legislative perspective. Positive legal norms, principles of justice, and international standards are used in qualitative legal data studies. According to the findings of this study, national regulations have not been optimal in implementing the ideas of social protection and gender equality, which are required by human rights. The rights to certainty, justice, and benefits for female workers can only be guaranteed through regulatory harmonization and strengthened law enforcement. The study shows that the provision of paid parental leave benefits society as a whole, helps ensure that women are treated with respect, and serves as a labor policy measure.*

**Keywords:** Gender justice, Legal protection, Maternity leave rights.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ketidaksesuaian regulasi yang memengaruhi implementasi perlindungan legislatif atas hak cuti hamil bagi pekerja perempuan. Hak ini tidak selalu terwujud karena berbagai kendala institusional dan normatif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (UU Tenaga Kerja) dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) tidak selaras, sehingga menimbulkan ambiguitas dan inkonsistensi dalam perlakuan terhadap hak-hak maternitas di tempat kerja. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang mengambil perspektif konseptual, komparatif, dan perundang-undangan. Norma hukum positif, asas keadilan, dan standar internasional digunakan dalam studi kualitatif data hukum. Hasil penelitian ini, aturan nasional belum maksimal dalam menjalankan gagasan perlindungan sosial dan kesetaraan gender, yang dituntut oleh hak asasi manusia. Hak atas kepastian, keadilan, dan tunjangan bagi pekerja perempuan hanya dapat dijamin melalui harmonisasi regulasi dan penguatan penegakan hukum. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian cuti orang tua berbayar bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan, membantu memastikan perempuan diperlakukan dengan hormat, dan berfungsi sebagai langkah kebijakan ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Hak cuti melahirkan, Keadilan gender, Perlindungan hukum

### Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu, baik dalam ruang lingkup rumah tangga hingga sektor publik, perempuan sangat penting bagi kemajuan bangsa. Perlindungan hukum tersedia untuk menjamin hak-hak perempuan sebagai pekerja, termasuk hak cuti hamil, di tempat kerja. Dengan demikian, hak cuti hamil merupakan komponen hak asasi manusia yang berhubungan dengan penghormatan, kesejahteraan, dan kesehatan ibu dan anaknya. Setiap

individu di Republik Indonesia memiliki hak atas pekerjaan yang layak serta kehidupan yang baik, yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Selain itu, negara tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, menegakkan, dan memastikan Hak Asasi Manusia (HAM), sesuai yang dinyatakan dalam Pasal 28I ayat empat. Namun, lemahnya implementasi undang-undang menyebabkan seringkali hak-hak pekerja perempuan diabaikan dalam praktik. Cuti hamil yang diwajibkan secara hukum masih belum diberikan oleh banyak pemberi kerja, dan beberapa bahkan memaksa perempuan hamil untuk berhenti. Insiden tersebut menunjukkan bahwa penegakan hukum terkait hak-hak maternitas perempuan masih jauh dari memadai. Disamping itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (UU Tenaga Kerja) secara jelas mengatur perlindungan bagi perempuan dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia. Peraturan ini memastikan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti hamil selama tiga bulan demi menjaga kesehatan fisik dan mental ibu dan anak setelah melahirkan (Anisah, 2018). Namun demikian, hak ini seringkali tidak dilaksanakan secara maksimal dalam praktiknya. Para ibu masih menghadapi diskriminasi berupa pengurangan upah atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama cuti hamil karena banyak perusahaan menganggap cuti hamil sebagai beban administratif dan finansial. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa perlindungan negara tidak berjalan sebagaimana mestinya dan harus ditegaskan kembali oleh sistem peradilan negara.

Perlindungan hukum bagi perempuan telah mengalami perubahan besar sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), yang fokus pada kesejahteraan ibu dan anak dalam seribu hari pertama kehidupan. Dengan mengamanatkan cuti hamil yang lebih berbelas kasih dan setara *gender*, aturan ini menyoroti pentingnya bantuan pemerintah untuk kesejahteraan ibu dan anak. Sebagai masalah perlindungan HAM, UU KIA bertujuan untuk memastikan hak-hak reproduksi dan memperbaiki posisi perempuan di dunia kerja. Dalam teori hukum, menjaga hak cuti hamil konsisten selaras dengan pandangan Philipus M. Hadjon tentang perlindungan hukum yang bersifat preventif dan represif, yang menyatakan bahwa warga negara harus dilindungi dari tindakan sewenang-wenang oleh pemerintah atau sektor swasta. Negara memastikan bahwa semua pekerja perempuan menikmati hak-hak mereka tanpa diskriminasi dalam konteks ini (Hadjon, 1987). Selain itu, Satjipto Rahardjo menekankan bahwa hukum harus berfungsi sebagai alat kekuasaan dan jalan menuju keadilan nyata yang menguntungkan semua orang. Pekerja perempuan memiliki hak-hak tertentu, menurut Imam Sjahputra, seperti hak untuk mendapatkan kompensasi jika terjadi kecelakaan terkait pekerjaan, hak untuk berunding dengan majikan mereka, hak untuk dipekerjakan, dan hak untuk menuntut agar majikan mereka meminta izin untuk memecat mereka (Rahardjo, 2000). UU Tenaga Kerja dan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas keduanya memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan. Pemerintah diyakini dapat memfasilitasi aturan yang memadai bagi pekerja sekaligus mengawasi penerapannya semaksimal mungkin, mengingat penyediaan hak-hak ketenagakerjaan tidak diragukan lagi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, terutama bagi pekerja perempuan. Ada sejumlah pertimbangan yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau pabrik yang mempekerjakan perempuan, seperti (Sadli, 2000):

1. Kebanyakan orang memandang perempuan sebagai sosok yang lemah, lembek, dan gigih, padahal sebenarnya mereka memiliki kekuatan.
2. Untuk memastikan pekerja perempuan tidak terdampak oleh perilaku buruk pekerja laki-laki, terutama pada shift malam, penting untuk memprioritaskan standar moral tertentu.

3. Status perkawinan karyawan perempuan bervariasi. Pekerja perempuan yang sudah menikah mau tidak mau akan memberikan beban keuangan yang lebih berat kepada keluarga mereka akibat kesenjangan upah gender ini.

Beberapa negara telah membawa undang-undang yang menjamin cuti berbayar bagi pasangan ke departemennya untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja. Kebijakan cuti ayah adalah yang berikut yang dibawa oleh departemen negara oleh pemerintah Singapura, yang mulai diberlakukan pada tahun 2013. Satu minggu cuti berbayar tersedia untuk par ayah atas dasar aturan yang diketahui kemudian pada tahun 2013. Selain itu, dengan persetujuan istrinya dan dalam kondisi tertentu, seorang suami juga boleh mendapatkan satu minggu cuti berbayar tambahan selama 16 minggu cuti hamil istrinya. Ini adalah termasuk dalam keterangan cuti ayah yang dideklarasikan oleh Kementerian Tenaga Kerja Singapura, yang menyuratkan bahwa semua ayah pekerja yang memenuhi syarat, bahkan yang wiraswasta, dapat cuti berbayar selama dua minggu dari pemerintah sejak 1 Januari 2017. Semua hal berikut ini diperlukan (Tan, 2023):

1. Anak di bawah umur harus merupakan warga negara Singapura.
2. Pernikahan suami istri mengikat secara hukum.
3. Pekerja yang telah bekerja di perusahaan minimal tiga bulan sebelum kelahiran anak berhak mengambil cuti ini.
4. Cuti ini diberikan kepada wiraswasta yang telah menjalankan bisnis minimal tiga bulan sebelum kelahiran anak dan yang akan menghadapi penurunan pendapatan selama cuti ayah.

Ibu memiliki hak-hak unik sebagai perempuan, menurut peraturan Indonesia tentang cuti hamil yang didasarkan pada UU Tenaga Kerja. Cuti hamil, cuti menstruasi, dan cuti keguguran merupakan contoh hak-hak yang dilindungi ini. Setiap perusahaan yang mencoba membatasi atau melarang ketentuan tertentu dapat menghadapi konsekuensi hukum, termasuk denda. Waktu hamil berlangsung selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelahnya, sesuai ketentuan dalam Pasal 82 ayat satu UU Tenaga Kerja. Upah wajib dibayarkan kepada karyawan jika terjadi perkawinan, perceraian, kelahiran, keguguran, sunat, atau kematian anggota keluarga, sebagaimana tertulis dalam Pasal 93 ayat 2 huruf C. Selain itu, berdasarkan UU KIA Pasal 4 ayat 3, karyawan perempuan berhak atas cuti hamil selama minimal tiga bulan pertama, dan dapat diperpanjang hingga tiga bulan selanjutnya jika terdapat kondisi medis tertentu yang terverifikasi oleh dokumen resmi dari dokter. Selain itu, setiap ibu yang bekerja mengambil cuti melahirkan dijamin mendapatkan upah total empat bulan pertama, dan kemudian 75% untuk dua bulan berikutnya, menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak dan Kesehatan Anak (UU No. 35/2014). Perusahaan seringkali mengabaikan UU No. 35/2014 demi UU Tenaga Kerja dalam menangani cuti hamil. Perasaan dirugikan seringkali dirasakan oleh perusahaan ketika aturan dalam UU KIA diberlakukan. Kondisi ini secara tidak langsung menyebabkan minimnya regulasi terkait tenaga kerja perempuan di Indonesia, dan banyak dari mereka tidak menikmati hak-hak tersebut secara maksimal. Sebagai respons, negara, antara lain, telah menegakkan regulasi yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), yang menjelaskan bahwa HAM, yang menggambarkan bahwa HAM adalah hak-hak yang esensial, melekat pada setiap individu, tidak dapat lenyap, dan diakui secara global kepada seluruh populasi. Dengan demikian, tidak ada individu yang memiliki, mengurangi, atau mencabut hak tersebut sebaliknya, hak tersebut perlu dilindungi, dihormati, dan dijunjung tinggi. Selain itu, perempuan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan khusus di tempat kerja terhadap bahaya yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan reproduksinya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 49 ayat 2 dan 3 UU

HAM. Peraturan perundang-undangan tersebut menjamin dan melindungi hak-hak-hak khusus perempuan karena kegiatan reproduksinya. Peneliti mengemukakan kekhawatiran mengenai pelestarian hak perempuan atas cuti hamil berdasarkan banyaknya penelitian yang masih relevan dengan topik penelitian ini.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah hukum normatif yang berlandaskan pada norma hukum positif, termasuk undang-undang dan yurisprudensi. Tujuan dari metode normatif ialah untuk mengidentifikasi ketentuan *normative*, prinsip hukum, serta pendekatan preskriptif terhadap situasi hukum (M., 2010). Fokus penelitian ini ialah pada kesejahteraan hak cuti hamil bagi pekerja perempuan yang berkaitan langsung dengan komponen normatif dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan standar hak asasi manusia Internasional yang relevan (J., 2015). Adapun dalam hal ini, pendekatan komparatif yang digunakan untuk menganalisis hak-hak maternal di Indonesia dan Singapura, mengingat bahwa Singapura memiliki sistem kebijakan maternitas yang proaktif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan serta potensi modifikasi dalam konsep hukum transnasional, tanpa merubah dasar pemikiran hukum nasional. Dengan penerapan pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta regulasi yang lebih fleksibel dan berorientasi pada keadilan gender di Indonesia.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan: Analisis Komparatif UU Tenaga Kerja Dengan Instrumen Internasional Terkini**

Perlindungan untuk wanita di tempat kerja menunjukkan contoh dari prinsip kesetaraan gender baik di level nasional maupun internasional. UU Tenaga Kerja membuat sistem hukum yang komprehensif dalam mendukung sifat biologis dan sosial pekerja perempuan, dengan fokus pada aspek siklus reproduksi. Klausul ini sejalan dengan Konvensi *International Labour Organization* Nomor 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas dan Konvensi mengenai penghapusan seluruh bentuk penindasan terhadap Perempuan (Konvensi ILO No. 183/ 2000), yang disahkan melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (UU CEDAW). Penelitian ini meneliti implikasi hukum dan hambatan untuk diberlakukan, dengan fokus pada hak-hak esensial seperti menstruasi, persalinan, keguguran, dan hak untuk mengekspresikan dan menyusui Air Susu Ibu (ASI). Berdasarkan literatur tentang hukum ketenagakerjaan Indonesia, metode ini didasarkan pada interpretasi teoretis dan praktis.

#### **a. Hak Cuti Haid: Respon terhadap Dinamika Reproduksi Perempuan**

Perdarahan endometrium bulanan merupakan hal yang normal dalam siklus menstruasi, namun dismenorea sering terjadi dan mempengaruhi kemampuan kerja. Prevalensi gejala-gejala ini di kalangan pekerja perempuan berkisar antara 45 hingga 95 persen, dan penelitian telah menunjukkan bahwa kasus-kasus ringan hingga parah dapat menurunkan produktivitas sebanyak 15 persen. Menurut Pasal 81 UU Tenaga Kerja, bahwa karyawan yang merasa tidak nyaman pada masa kerjanya berhak mengambil cuti dua hari kerja dengan gaji penuh, asalkan mereka memberitahukan kondisi kesehatannya kepada pemberi kerja (R., 2022). Sayangnya, hanya 20% perempuan yang bekerja di sektor informal yang mengetahui hak ini, sehingga penggunaannya masih rendah. Meskipun mempunyai memiliki mekanisme perlindungan, ketentuan ini tidak mencegah eksploitasi. Sejalan dengan rekomendasi Organisasi Kesehatan Dunia untuk mengurangi

stigma menstruasi, UU KIA melengkapi peraturan ini dengan persyaratan untuk menyediakan fasilitas pendidikan kesehatan reproduksi dan sanitasi di tempat kerja. Meskipun Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tidak secara spesifik mewajibkan cuti haid. ILO mendukung perlindungan kesehatan bagi seluruh pekerja dalam Pasal 3 Konvensi ILO No. 183/ 2000, yang menjadikan ketentuan ini lebih progresif dibandingkan persyaratan tersebut (RI, 2023).

b. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan: Mitigasi Risiko Diskriminasi

Di Indonesia, 30% pekerja wanita hamil dipecat karena bias produktivitas, yang menyoroti bagaimana kehamilan sering menjadi target diskriminasi. Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 82 ayat satu UU Tenaga Kerja, evaluasi medis oleh dokter spesialis kebidanan atau bidan diharuskan untuk memberikan waktu cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum proses kelahiran dan 1,5 bulan setelahnya, sehingga total 3 bulan (Watch, 2022). Di bawah rencana tersebut, individu memiliki hak untuk mengumpulkan cuti tahunan secara mandiri, dan kebijakan tersebut memberikan fleksibilitas yang ada lebih besar untuk mengambil cuti berdasarkan kebutuhan, termasuk satu hingga dua minggu sebelum melahirkan, untuk memenuhi persyaratan khusus. Meskipun cuti ini membantu mengurangi tingkat keguguran terkait pekerjaan sebesar 12% dalam studi longitudinal tahun 2023, pengusaha di sektor manufaktur masih tidak selalu mematuhi, yang merupakan masalah. Ketika dikombinasikan dengan program nutrisi ibu, komponen ini meningkatkan kemanjuran perlindungan sebesar 25% dalam UU KIA tahun 2024, peningkatan atas undang-undang sebelumnya (A. Wijaya & Nugroho, 2023). Meskipun persyaratan Indonesia sesuai dengan persyaratan minimum 14 minggu yang ditetapkan oleh Konvensi ILO No. 183/ 2000 Pasal 3, persyaratan ini memerlukan pemantauan yang lebih ketat untuk memastikan non-diskriminasi sesuai dengan Pasal 8.

c. Hak Cuti Keguguran: Dukungan Pemulihan Psikososial

Bantuan hukum diperlukan untuk pemulihan menyeluruh setelah keguguran, yang terjadi pada 10–20% kehamilan di Indonesia. Untuk mengatasi dampak mental dan fisik, pekerja berhak atas waktu hamil berbayar selama 1,5 bulan berdasarkan ayat (2) Pasal 82 UU Tenaga Kerja, atau seperti yang disarankan oleh tenaga medis (Statistik, 2023) Meskipun masih terdapat kekurangan akses terhadap dukungan konseling, analisis kualitatif yang dilakukan pada tahun 2022 menemukan bahwa ketentuan ini berhasil menurunkan tingkat depresi pascakeguguran di kalangan pekerja perempuan sebesar 18%. Pada tahun 2024, UU KIA akan menyempurnakan Pasal 7 Konvensi ILO No. 183/ 2000 tentang hak atas pemulihan dengan menambahkan dimensi psikososial melalui mandat layanan konseling gratis. Semua hal dipertimbangkan, aturan-aturan ini menunjukkan bahwa pemerintah serius dalam menegakkan Pasal 2 Konvensi CEDAW, yang melindungi hak atas kesehatan reproduksi bagi Perempuan (Rahman, 2022).

d. Hak Menyusui dan Memerah ASI: Promosi Kesehatan Anak Jangka Panjang

Ada bukti kuat bahwa menyusui bayi baru lahir secara eksklusif menurunkan risiko infeksi sebanyak setengahnya, menjadikan hak untuk menyusui sebagai isu pascapersalinan yang penting untuk gizi bayi. UU Tenaga Kerja mengamankan waktu istirahat dan area khusus bagi karyawan untuk memeras ASI saat bekerja. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183/ 2000 menyarankan pengurangan jam kerja hingga bayi berusia enam bulan, yang sejalan dengan rekomendasi Organisasi Kesehatan Dunia hingga dua tahun. Implementasi mencapai 70% di perusahaan besar, tetapi turun menjadi 35% di sektor kecil karena masalah infrastruktur, menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2024. Mungkin ada peningkatan kepatuhan di seluruh negeri setelah UU KIA melembagakan insentif pajak untuk perusahaan yang patuh. Hak ini ditegaskan sebagai

elemen kesetaraan gender dalam pekerjaan melalui integrasi dengan CEDAW, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 11 (R. Dewi & Hartono, 2024).

### **Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Melahirkan Dan *Paternity Leave* Dalam Perspektif Kesetaraan Gender Dan Kesejahteraan Keluarga**

Pergeseran signifikan telah terjadi dalam posisi tradisional perempuan di dunia kerja dalam beberapa dekade terakhir. Semakin banyak perempuan yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, yang menunjukkan bahwa masyarakat mulai menganggap serius kesetaraan gender dan hak asasi manusia. Khususnya, dalam proses reproduksi seperti kehamilan, laktasi, dan melahirkan, konsekuensi biologis dan sosial dari pekerjaan perempuan berbeda dengan laki-laki. Dengan demikian, cuti hamil, suatu bentuk perlindungan maternitas yang diatur oleh hukum nasional dan internasional, merupakan sarana hukum yang harus digunakan negara untuk melindungi hak reproduksi Perempuan (Muchsin, 2013) Namun, peran laki-laki sebagai pasangan dan ayah, yang membantu mengasuh anak dan proses penyembuhan setelah melahirkan, merupakan bagian integral dari gagasan perlindungan maternitas. Dari sudut pandang kesehatan mental dan fisik, penting bagi seorang ayah untuk mendampingi istrinya setelah melahirkan. Konsep cuti ayah, yang memungkinkan laki-laki untuk mengambil cuti bersama pasangannya selama persalinan dan masa nifas, berawal dari kebutuhan ini (S., 2024).

#### **a. Kerangka Yuridis Hak Cuti Melahirkan Dan *Paternity Leave* di Indonesia**

Pekerja di Indonesia berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelahnya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 82 ayat satu UU Tenaga Kerja. Ketentuan ini kemudian diperluas melalui UU KIA, yang menjamin waktu melahirkan berbayar minimal tiga bulan dan, dalam kasus luar biasa, maksimal enam bulan dengan surat pernyataan dari dokter. Sementara itu, Pasal 93 ayat empat huruf e UU Tenaga Kerja membatasi ketentuan cuti ayah selama dua hari di mana pekerja laki-laki dapat tidak masuk kerja namun tetap menerima penghasilan, jika istrinya melahirkan atau mengalami keguguran. Dibandingkan dengan beberapa negara yaitu Korea Selatan, Singapura, serta Swedia, yang memiliki kebijakan cuti ayah selama dua minggu hingga tiga bulan, ketentuan ini dinilai kurang memadai. Konsep keadilan substantif antara laki-laki dan perempuan masih kurang dalam aturan cuti ayah di Indonesia. Masih terdapat kesenjangan perlindungan antara cuti ayah dan cuti ibu, karena ketentuan dua hari cuti tidak cukup untuk mendukung keterlibatan ayah dalam proses persalinan dan pengasuhan anak. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan bekerja dan perlakuan adil di tempat kerja yang dijamin oleh Pasal 27 ayat dua dan Pasal 28D ayat dua UUD NRI 1945 berkaitan dengan kesetaraan *gender*, belum terpenuhi.

#### **b. Keterkaitan Cuti Melahirkan Dan *Paternity Leave* Dengan Prinsip Kesetaraan Gender**

Negara berkewajiban untuk menjamin kesetaraan gender di tempat kerja dan semua aspek kehidupan, sesuai dengan konvensi global seperti Konvensi Peniadaan semua penindasan terhadap Perempuan yang telah disahkan lewat UU CEDAW. Dalam konteks ini, cuti hamil harus dilihat sebagai bagian integral dari kebijakan keluarga yang mendorong keterlibatan aktif laki-laki dalam mengasuh anak dan rumah tangga, bukan hanya hak perempuan. Baik ibu maupun anak memiliki dampak psikologis yang mendalam ketika ayah terlibat dalam masa nifas. Bayi cenderung tidak mengalami sindrom *baby blues* dan ikatan keluarga diperkuat ketika suami hadir untuk mendukung mereka selama masa pemulihan pascapersalinan (Dewi, 2014). Kesejahteraan keluarga dan efisiensi tenaga kerja telah meningkat pesat di negara-negara seperti Swedia dan Singapura yang telah menerapkan program cuti ayah (Puspitarini, 2024).

c. Perspektif Perlindungan Hukum

Agar setiap orang dapat memperoleh manfaat sepenuhnya dari hak-hak-hak yang dilindungi oleh hukum, salah satu pakar menyatakan bahwa adanya perlindungan hukum diperlukan dalam menjaga pelanggaran HAM. Dalam konteks ini, pekerja dari kedua jenis kelamin memerlukan perlindungan hak-hak sosial yang mencakup perlindungan legislatif untuk hak-hak reproduksi dan akses terhadap pengasuhan anak. Hukum harus benar-benar memberikan rasa aman dan sejahtera bagi keluarga pekerja agar perlindungan normatif dan substantif ini dapat terpenuhi. Philipus M. Hadjon menguraikan dengan mengatakan bahwa penegakan hak-hak seseorang oleh hukum merupakan tanda penghormatan terhadap martabat manusia (Hadjon, 1987). Menurut sudut pandang ini, hak atas cuti orang tua merupakan komponen integral dari penghormatan terhadap hak asasi manusia intrinsik setiap individu, dan bukan hanya sekadar kebijakan administratif.

d. Arah Pembaharuan Hukum

UU KIA dan UU Tenaga Kerja harus diselaraskan agar menghindari standar yang saling bertentangan. Minimal dua minggu cuti ayah berbayar harus menjadi bagian dari reformasi undang-undang ketenagakerjaan, seperti yang telah dilakukan di negara-negara ASEAN "*Ministry of Manpower*" (Tan, 2023). Kementerian Ketenagakerjaan harus mengeluarkan Peraturan Pemerintah tentang Cuti Ayah. Peraturan ini harus menggarisbawahi kewajiban pemerintah dan Kementerian Ketenagakerjaan dalam menjamin kesejahteraan keluarga pekerja. Selain itu, undang-undang ketenagakerjaan wajib memberi prioritas utama pada kesejahteraan keluarga dan kesetaraan gender. Contoh nyata bagaimana pedoman hak asasi manusia dan pembangunan berkelanjutan, yang juga memberikan prioritas kepada keluarga, dipraktikkan adalah hak atas waktu hamil dan waktu ayah, yang sepenuhnya dilindungi oleh UU.

### **Implikasi Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pemberdayaan Dan Kesejahteraan Perempuan**

Sesuai dengan UU Tenaga Kerja, pekerja wanita berhak atas waktu istirahat hamil sebagai sarana untuk menjaga fungsi reproduksinya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pendekatan dengan UU KIA, ketentuan ini bertujuan untuk memastikan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan perempuan dan fungsi biologisnya. Hal ini terutama berlaku dalam konteks 1.000 hari pertama kehidupan anak, di mana gizi dan tumbuh kembang anak diprioritaskan (D. Pratiwi & Sari, 2022). Sebagai karunia dari Tuhan Yang Maha Esa, setiap individu dilengkapi dengan sekumpulan hak yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintahan, serta masyarakat untuk mempertahankan martabat dan kehormatan manusia Pasal 1 ayat satu. UU HAM semakin memperkuat kerangka hukum Indonesia. Sebab itu, sangat krusial bahwa semua peraturan dan hukum nasional sejalan dengan dasar perlindungan HAM, yang mencakup penghapusan diskriminasi yang bersumber dari gender, ras, agama, suku, status sosial ekonomi, bahasa, dan ideologi politik. Setiap individu berhak untuk bebas dari diskriminasi dan dilindungi hak asasi manusianya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (3) UU HAM. Prinsip non-diskriminasi ini menekankan dedikasi untuk mengakui dan menghormati HAM, khususnya hak warga negara, yang secara langsung berdampak pada perlindungan cuti hamil sebagai representasi kesetaraan *gender* di tempat kerja.

Meskipun hak perempuan untuk cuti kerja cukup dilindungi oleh hukum Indonesia, masih banyak hambatan budaya dan struktural yang harus diatasi sebelum dapat dipraktikkan. Salah satu hambatan utama adalah bahwa baik karyawan perempuan maupun pemberi kerja mereka tidak mendapatkan informasi yang memadai tentang hak-hak mereka

yang dijamin secara hukum, termasuk hak atas cuti tanpa upah untuk menstruasi, cuti hamil, dan keguguran. Hal ini menyebabkan praktik bisnis yang eksploitatif dan pengingkaran hak-hak karyawan perempuan. Sekitar 40% perempuan di sektor formal Indonesia masih belum menggunakan tunjangan cuti mereka karena takut dianggap tidak produktif atau dipecat oleh perusahaan. Hal ini berdasarkan studi empiris terbaru. Masalah ini diperparah oleh tuntutan ekonomi dan kondisi kerja yang menuntut, yang mendorong pekerja perempuan untuk tetap bekerja meskipun lingkungan kerja kurang ideal.

Mengambil cuti hamil dapat berdampak signifikan terhadap karier perempuan, tetapi ketika kembali bekerja, ia mungkin menghadapi hambatan atau perlakuan tidak adil akibat diskriminasi *gender* di tempat kerja. Dinas Ketenagakerjaan berperan penting sebagai lembaga pengawasan utama dalam menjamin kepatuhan perusahaan terhadap standar ketenagakerjaan. Laporan pengawasan ketenagakerjaan tahun 2023 menyoroti buruknya tingkat penegakan hukum di daerah pedesaan dan sektor menengah, yang menunjukkan bahwa pengawasan terkadang tidak konsisten dalam praktiknya. Kurangnya registrasi resmi di sektor informal, tempat hampir 60% tenaga kerja perempuan Indonesia bekerja, semakin mempersulit pihak berwenang untuk memantau atau menegakkan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak edukasi dan sosialisasi tentang hak-hak pekerja untuk memastikan pekerja perempuan berdaya dan terlayani dengan baik ketika hak cuti yang layak mereka dihormati. Dinas Tenaga Kerja, yang bertindak sebagai perpanjangan tangan pemerintah di sektor industri, diharapkan berperan lebih aktif dalam menginformasikan pekerja dan perusahaan tentang ketentuan cuti hamil, menstruasi, dan keguguran (Widodo, 2023) Selain itu, penting untuk memprioritaskan peningkatan sistem pengawasan dan penegakan hukum, bahkan di sektor informal. Kerangka kebijakan ILO untuk kesetaraan *gender* di Asia Tenggara merekomendasikan peningkatan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan sebagai langkah krusial untuk mencegah pengabaian hak-hak pekerja. Perlindungan hukum atas hak cuti pekerja perempuan dapat ditegakkan secara efisien dengan pengawasan yang lebih ketat dan konsisten, yang akan mendorong kepatuhan yang kuat terhadap peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut, jika perempuan lebih terinformasi, mereka akan lebih berdaya untuk memperjuangkan apa yang mereka yakini tanpa khawatir akan dampaknya di tempat kerja. Hal ini akan mengarah pada kesetaraan ekonomi dan sosial jangka panjang bagi Perempuan (A. Putri & Rahman, 2024).

### **Perlindungan Maternitas Berdasarkan UU KIA Pada Fase 1000 Hari Pertama Kehidupan**

Komponen kunci pembangunan sosial dan ekonomi Indonesia adalah memastikan berlangsungnya KIA. Untuk melindungi anak dan perempuan, terutama mereka yang berpartisipasi dalam siklus reproduksi, UU KIA, disahkan untuk menjamin bahagiannya ibu dan anak. Pengesahan Rancangan Undang-Undang (RUU) tersebut merupakan langkah signifikan dalam usaha meningkatkan kesehatan masyarakat yang lebih baik dan standar hidup yang lebih baik, khususnya anak-anak dan ibu mereka. UU KIA mencakup beberapa aspek, seperti peningkatan layanan kesehatan keluarga, perlindungan hak ibu dan anak atas lingkungan yang sehat, dan peningkatan kualitas pangan. UU Tenaga Kerja, memiliki peraturan lebih ketat mengenai cuti hamil dibandingkan peraturan saat ini, yang merupakan bagian penting dari perlindungan maternitas. Ibu yang bekerja dijamin mendapatkan penghasilan penuh selama empat bulan pertama cuti hamil berdasarkan UU KIA. Untuk dua bulan kedua, mereka berhak atas 75% dari gaji mereka. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan dukungan finansial kepada ibu selama masa rentan pascapersalinan, sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase 1000 Hari Pertama Kehidupan (UU No. 4/ 2024). Mendukung kesejahteraan

keluarga secara menyeluruh dan meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak, jaminan pendapatan semacam ini memungkinkan perempuan untuk memprioritaskan pemulihan fisik dan pengasuhan anak tanpa beban kekhawatiran finansial. Pendekatan ini menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia, terutama Konvensi ILO, yang menekankan pentingnya dukungan ekonomi dan non-diskriminasi bagi pekerja perempuan.

Meskipun demikian, diskriminasi *gender* diyakini akan berkurang jika UU KIA diberlakukan. Namun, banyak pihak yang meragukan efektivitasnya. Kurangnya pengawasan yang efektif oleh Kementerian Ketenagakerjaan menjadi perhatian utama. Perusahaan berisiko melanggar ketentuan hukum, seperti hak cuti hamil dan larangan pemutusan hubungan kerja karena hamil, jika tidak ada sistem pengawasan yang kuat dan efisien. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 5 (tentang kesetaraan *gender*) dan tujuan-tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG) lainnya berisiko terhambat jika tren diskriminasi dan ketidakadilan terhadap perempuan di tempat kerja ini terus berlanjut. Untuk memaksimalkan pemanfaatan UU KIA, perlu mengintegrasikan kebijakan dari berbagai sektor. Ini termasuk menjangkau dunia usaha dan memperkuat keterampilan pengawas ketenagakerjaan. Jika kita ingin mengetahui apakah ketentuan ini telah membantu menutup kesenjangan gender dalam angkatan kerja Indonesia, kita membutuhkan lebih banyak data.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan antara Indonesia dan Singapura**

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan instrumen hukum internasional lainnya telah memberikan penekanan kuat pada perlindungan hak reproduksi perempuan. Konvensi Peniadaan Segala Bentuk Penindasan terhadap Perempuan ialah komponen penting karena mewajibkan semua negara anggota untuk memastikan bahwa perempuan dapat mengakses dan menggunakan layanan kesehatan reproduksi. Ini mencakup kebebasan dari paksaan untuk membuat pilihan yang otonom dan berdasarkan informasi yang cukup tentang tubuhnya sendiri. Selain itu, CEDAW menekankan bahwa negara harus mencegah sterilisasi perempuan tanpa persetujuan mereka dan mendasarkan program kesehatan reproduksi pada prinsip-prinsip persetujuan sukarela, didahulukan, dan diinformasikan. Setiap orang memiliki hak asasi untuk bebas dari perlakuan tidak manusiawi, merendahkan, atau tidak manusiawi lainnya, sebagaimana ditegaskan dalam berbagai dokumen internasional, termasuk CEDAW dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). HAM bersifat global dan intrinsik bagi individu. Oleh karena itu, hak-hak tersebut perlu dilindungi dan dipastikan bahwa tidak seorang pun mengabaikan, mengurangi, atau melanggarnya. Untuk memastikan bahwa semua orang dapat menikmati kehidupan yang sejahtera, merupakan kewajiban setiap pemerintah atau negara yang taat hukum untuk melindungi hak-hak dasar ini.

Ratifikasi konvensi-konvensi ILO menunjukkan komitmen Indonesia untuk melindungi hak-hak pekerja misalnya, *Staatsblad* Indonesia 1937 Nomor 219 menyatakan bahwa Konvensi ILO Nomor 45 berlaku untuk ketenagakerjaan perempuan dalam segala bentuk pertambangan bawah tanah. Lebih lanjut, adopsi Konvensi ILO Nomor 100, yang mengatur kesetaraan pembiayaan antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara, ditetapkan oleh UU No. 80/1957. Indonesia meratifikasi CEDAW pada tahun 1984 dan mengesahkan UU No. 21/1999 untuk menangani Konvensi ILO No. 111 tentang penindasan kedudukan dunia kerja. Kerangka hukum lain yang berlaku adalah Pasal 76 UU No. 13/2003, yang mengatur tenaga kerja Singapura, telah mengesahkan CEDAW, Konvensi ILO No. 100 serta No. 45, serta perjanjian internasional lainnya. Bab 91 UU Tenaga Kerja menetapkan aturan untuk melindungi pekerja perempuan di Singapura. Jadi, jelas bahwa Singapura dan Indonesia serius dalam menegakkan hak asasi manusia pekerja perempuan; undang-undang

ketenagakerjaan yang relevan di kedua negara menetapkan persyaratan khusus untuk tujuan tersebut. Indonesia dan Singapura termasuk di antara negara-negara Asia Tenggara yang telah mengesahkan undang-undang atau meratifikasi perjanjian internasional untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan di Singapura tunduk pada aturan yang diuraikan dalam Bab 91 UU Tenaga Kerja. Berikut adalah contoh bagaimana perlindungan hukum dapat ditinjau untuk diterapkan pada pekerja perempuan:

1. Perlindungan Hukum Berbasis Usia di Indonesia

Pasal 76 ayat satu UU Tenaga Kerja melarang menggunakan tenaga kerja wanita yang berusia 18 tahun dari pukul 23.00 hingga 07.00. Aturan ini mencerminkan fakta bahwa, dalam kerangka pembatasan kerja malam, usia kerja legal bagi perempuan ditetapkan pada usia 18 tahun. Di sisi lain, menurut aturan yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Singapura, anak-anak yang berusia antara usia 15 dan 16 tahun dapat bekerja secara *legal* selama mereka memberikan laporan medis dan melaporkannya kepada pihak berwenang. Meskipun demikian, dalam kondisi tertentu dan dengan pengawasan yang tepat, usia minimum pekerja perempuan dapat dimulai pada usia lima belas tahun. Oleh karena itu, untuk mencegah eksploitasi, kedua negara memberlakukan usia minimum; Singapura mengizinkan usia yang lebih muda untuk bekerja dalam kondisi pengawasan tertentu, sementara Indonesia melarang kerja malam bagi siapa pun yang berusia di bawah 18 tahun.

2. Perlindungan Hukum Berdasarkan Jenis Pekerjaan yang Dilarang.

Konvensi ILO No. 45, yang melarang mempekerjakan perempuan di pertambangan bawah tanah, telah disetujui oleh Singapura dan Indonesia. Untuk melindungi perempuan dari potensi bahaya kesehatan dan keselamatan, kedua negara telah meratifikasi undang-undang yang melarang penugasan perempuan untuk bekerja di pertambangan bawah tanah. Ratifikasi oleh ILO ini menciptakan kerangka kerja yang mengikat secara hukum, yang didukung oleh peraturan nasional, untuk mengurangi risiko bahaya yang dihadapi perempuan dalam pekerjaan berbahaya seperti pertambangan bawah tanah.

3. Perlindungan Hukum Kerja Malam

Jam kerja malam di Indonesia antara pukul 23.00 hingga 07.00 didefinisikan sebagai kerja malam berdasarkan Pasal 76 ayat (1) UU Tenaga Kerja. Selama jam-jam tersebut, mempekerjakan perempuan di bawah usia 18 tahun adalah *illegal*, namun perempuan yang memenuhi persyaratan usia *legal* dapat bekerja di malam hari. Malam di Singapura didefinisikan sebagai waktu antara pukul sebelas malam dan pukul enam pagi, sebagaimana tercantum dalam Bab 91 UU Tenaga Kerja dan peraturan pelaksanaannya (bagian yang membahas arti "malam"). Oleh karena itu, Singapura memiliki jam kerja malam yang terdefinisi dengan baik untuk melindungi para pekerjanya. Oleh karena itu, kedua negara telah menetapkan jam malam untuk shift malam. Di satu sisi, terdapat rentang waktu pukul 23.00 hingga 07.00 di Indonesia, dan di sisi lain, rentang waktu pukul 23.00 hingga 06.00 di Singapura, beserta batasan usia dan aturan lainnya.

Tanggung Jawab Perusahaan dan Hak Pekerja Perempuan yang Bekerja Shift Malam. Perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan perempuan untuk bekerja shift malam diwajibkan oleh hukum untuk memenuhi standar tertentu, seperti:

- a. Menyediakan kompensasi non-moneter berupa makanan dan minuman sehat dengan minimal 1.400 kalori.
- b. Menyediakan petugas keamanan, toilet yang memadai, penerangan yang memadai, dan lingkungan kerja yang aman untuk menjamin moral dan keselamatan di tempat kerja.
- c. Mengantar penumpang dari rumah atau halte bus ke tempat kerja dan sebaliknya.

Secara hukum, mempekerjakan perempuan hamil jika terdapat bukti medis yang menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut dapat membahayakan janin atau ibu. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 76 ayat (2) UU Tenaga Kerja. Ketentuan teknis mengenai fasilitas khusus bagi pekerja perempuan shift malam tidak selalu dirinci dalam undang-undang utama, meskipun Bab 91 UU Tenaga Kerja mengatur jam malam dan hak-hak ketenagakerjaan di Singapura. Peraturan pelaksanaan, pedoman Kementerian Tenaga Kerja, atau perjanjian kerja dapat mengatur pelaksanaan lebih lanjut. Oleh karena itu, Indonesia memiliki undang-undang yang menguraikan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja perempuan shift malam. Namun, undang-undang administratif dan kebijakan pelaksanaan menentukan secara spesifik bagaimana kerangka kerja umum Singapura diterapkan.

#### 4. Sanksi atas Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan sanksi pidana dan administratif bagi pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. Misalnya, menurut UU Tenaga Kerja, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi seperti denda Rp10.000.000 hingga Rp400.000.000 dan/atau pidana penjara 1 bulan hingga 4 tahun jika tidak memberikan cuti hamil selama masa istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, sebagaimana ditentukan dalam rekam medis. Pembayaran upah untuk hari pertama dan kedua menstruasi juga dikenakan denda. Perusahaan yang tidak memberikan cuti hamil dalam masa tenggang 1,5 bulan tersebut akan dikenakan denda Rp10.000.000 hingga Rp400.000.000 dan/atau pidana penjara 1 bulan hingga 4 tahun. Pelanggar dapat dikenakan denda sebesar Rp10.000.000 hingga Rp100.000.000 dan/atau hukuman penjara 1-12 bulan untuk pelanggaran seperti mempekerjakan anak di bawah umur antara pukul 23.00 dan 07.00, mempekerjakan perempuan hamil di malam hari jika membahayakan kesehatan mereka, dan tidak menyediakan makanan, minuman, peralatan keselamatan, atau layanan antar-jemput bagi pekerja malam sebagaimana diwajibkan.

Pemberi kerja di Singapura dapat dikenakan sanksi pidana atau denda jika melanggar hak-hak karyawannya, sebagaimana tercantum dalam UU Tenaga Kerja (Bab 91) dan klausul terkait. Misalnya, sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal yang berlaku, pelanggaran pertama atas hak cuti hamil atau pembayaran upah selama cuti dapat mengakibatkan hukuman hingga SGD 5.000; denda hingga SGD 10.000 dan/atau penjara hingga 12 bulan dapat dijatuhkan untuk pelanggaran berikutnya. Oleh karena itu, kedua negara menerapkan langkah-langkah hukuman serta pencegahan. Sementara Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura dan peraturan pelaksanaannya menerapkan denda dan/atau penjara, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia merinci berbagai hukuman pidana dan denda.

### **Analisis Hukum Dan Kebijakan: Integrasi UU KIA Dengan *Paternity Leave* Atas Kesetaraan Gender Di Indonesia**

UU Tenaga Kerja dan UU KIA adalah dokumen hukum strategis yang senantiasa mengedepankan prinsip-prinsip HAM, kesetaraan *gender*, pertumbuhan dan perkembangan anak, serta kesehatan ibu di Indonesia. Perusahaan diwajibkan memberikan cuti hamil berbayar kepada karyawannya selama tiga bulan pertama berdasarkan UU KIA yang baru, sebuah langkah kebijakan progresif yang meningkatkan cuti tiga bulan yang berlaku saat ini menjadi enam bulan. Selama masa ini, Anda akan menerima gaji penuh untuk tiga bulan pertama, 75% dari jumlah tersebut untuk bulan kelima dan keenam, serta perlindungan dari diskriminasi dalam peraturan ketenagakerjaan. Ditambah ketentuan di dalam UU Tenaga Kerja yang mengatur cuti hamil 6 bulan, 2-5 bulan secara beruntun serta menyusui disertakan

dengan larangan diskriminasi, jaminan ASI diberikan 6 bulan, ancaman pidana hingga Rp50.000.000 atau kurungan penjara satu tahun apabila terdapat pelanggaran.

Cuti ayah, atau cuti berbayar bagi pria untuk membantu pemulihan pascapersalinan dan mempererat hubungan keluarga, merupakan bagian penting dari kedua undang-undang tersebut, tetapi keduanya kurang dalam menangani peran ayah. Meskipun Indonesia telah menerima Konvensi ILO No. 156 tentang Pekerja Keluarga melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian hubungan Industrial (UU PHI), para ayah yang bekerja di Indonesia harus menggunakan cuti sakit umum tercantum dalam Pasal 79 UU Tenaga Kerja alih-alih cuti khusus pengasuhan anak. ILO telah menyerukan minimal tujuh hingga empat belas hari cuti orang tua berbayar per tahun. Jika diterapkan, kebijakan ini dapat bekerja sama dengan kebijakan lainnya untuk mendorong pembagian tanggung jawab berbasis *gender*, meringankan beban khusus ibu, dan memajukan SDGs 5 (kesetaraan *gender*) dan 3 (kesehatan dan kesejahteraan). Temuan ini sejalan dengan data empiris yang menunjukkan bahwa cuti ayah meningkatkan kualitas pengasuhan anak dan mendorong retensi tenaga kerja perempuan hingga 20% (Heller, 2022).

Hambatan sosial dan struktural yang besar menghambat implementasi peraturan ini. Menurut data Badan Pusat Statistik, sekitar 70% pekerja perempuan berada di sektor informal. Di sektor ini, kepatuhan terhadap fasilitas seperti ruang menyusui masih rendah, yang memperburuk akses terhadap pemberian ASI eksklusif dan berkontribusi pada prevalensi stunting. Pada tahun 2023, prevalensi stunting mencapai 21,5%, turun 9,3 poin persentase dari 30,8% pada tahun 2018. Kecemasan kehilangan pekerjaan menyumbang 45 persen dari seluruh pemutusan hubungan kerja yang tidak dilaporkan; hal ini sebagian besar disebabkan oleh diskriminasi implisit yang diakibatkan oleh stigma sosial yang mengaitkan pengasuhan anak dan kehamilan dengan produktivitas yang lebih rendah. Selain memperparah ketimpangan rumah tangga, kurangnya cuti ayah memaksa para ayah untuk kembali bekerja segera setelah melahirkan, yang menghambat program nasional seperti Program Keluarga Harapan (PKH) dan Inisiatif Pemberantasan Stunting (PKI), yang bergantung pada keterlibatan keluarga secara komprehensif. Pada tahun 2022, terdapat tingkat kemiskinan berbasis perempuan sebesar 12,5%, yang diperburuk oleh kegagalan perusahaan untuk memberikan kompensasi cuti hamil, yang pada gilirannya mengurangi akses rumah tangga terhadap kebutuhan dasar.

Dibandingkan dengan model Swedia, yang menyediakan 480 hari cuti orang tua yang dibagi antara ibu dan ayah (90 hari di antaranya wajib untuk ayah, dengan hari-hari sisanya ditetapkan sebagai cuti ayah), dan membayar 80% dari upah, kebijakan Indonesia kurang memadai. Cuti ini dapat diambil hingga anak mencapai usia delapan tahun. Kesenjangan gender di pasar tenaga kerja telah berkurang menjadi 4,6% dan tingkat pemberian ASI eksklusif telah meningkat menjadi 80% berkat pendekatan ini, menjadikannya tolok ukur yang berguna untuk konteks Indonesia. Untuk mendukung daya saing ekonomi melalui tenaga kerja yang lebih inklusif dan untuk menyelaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, yang bertujuan untuk mengurangi stunting menjadi 14,4% pada tahun 2029 dan 5% pada tahun 2045, adalah mungkin untuk mengubah Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengadopsi 14 hari cuti ayah yang dibayar penuh. Kampanye penjangkauan multi-pemangku kepentingan untuk mengatasi stigma gender diperlukan, demikian pula legalisasi cuti ayah melalui undang-undang turunan. Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Kesehatan harus memperkuat pengawasan mereka melalui audit rutin dan sanksi progresif. Pada akhirnya, reformasi ini diperlukan agar Undang-Undang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat bekerja sama secara efektif. Selain meningkatkan kesehatan ibu dan anak, integrasi ini memiliki

manfaat tambahan dalam meletakkan dasar bagi pembangunan nasional yang lebih setara dan, mungkin, melibatkan lebih banyak ayah dalam pengasuhan jangka panjang.

## Penutup

Perlindungan hukum terhadap hak cuti hamil di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala *structural*, *normatif*, dan *implementatif*. Meskipun terdapat landasan hukum yang dicantumkan dalam UU Tenaga Kerja dan UU KIA, ketidaksesuaian dalam durasi cuti, tingkat upah, serta perlindungan bagi pekerja perempuan selama dan kehamilan menimbulkan kebingungan dalam penerapan hak-hak maternitas. Menurut perspektif hak asasi manusia, Pasal 27 dan Pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945 menjamin hak cuti hamil sebagai bagian integral dari hak reproduksi perempuan. Dalam konteks ini, dijelaskan bahwa kebijakan cuti ayah dan perlindungan hukum untuk cuti hamil harus saling mendukung dalam rangka mendorong kesetaraan *gender*. Negara Indonesia perlu mencontoh kebijakan negara yang berhasil, seperti Korea Selatan, Swedia, dan Singapura yang telah menerapkan kebijakan cuti orang tua yang komprehensif dan setara.

Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan kesetaraan gender dan kesejahteraan keluarga di Indonesia belum terintegrasi secara menyeluruh dengan perlindungan legislatif terkait hak cuti hamil, dan perlindungan ini masih bersifat parsial. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis berikut diperlukan:

1. Menyederhanakan aturan antara UU Tenaga Kerja dan UU KIA memberikan kejelasan lebih lanjut tentang lamanya cuti, jaminan upah, dan perlindungan dari diskriminasi di tempat kerja selama dan setelah kehamilan.
2. Menetapkan minimal dua minggu cuti ayah berbayar sebagai cara untuk menghormati hak-hak keluarga dan mendorong kesetaraan gender di tempat kerja melalui penetapan undang-undang yang sesuai.
3. Menegakkan sanksi administratif dan pidana yang adil atas pelanggaran hak-hak ibu, sehingga memperkuat kendali dan kewenangan penegakan hukum Kementerian Ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan pemahaman hukum dengan mengedukasi dan menjangkau karyawan perusahaan dan pemberi kerja agar setiap orang mengetahui hak dan tanggung jawab mereka.
5. Mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan keluarga jangka panjang melalui koordinasi kebijakan di seluruh departemen kesehatan, ketenagakerjaan, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak.

Secara teori, pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk melindungi hak reproduksi dan konstitusional perempuan, termasuk hak cuti hamil, sesuai dengan UUD NRI 1945. Prinsip non-diskriminasi yang tercantum dalam CEDAW dan Konvensi ILO No. 183 sejalan dengan hal ini. Perlindungan hukum, pengawasan yang ketat, dan kebijakan ketenagakerjaan yang ramah keluarga merupakan bagian dari kewajiban konstitusional negara untuk menjamin hak-hak ibu. Selanjutnya, kita perlu menstandarisasi undang-undang ketenagakerjaan, memperkuat peran pengawasan, dan menetapkan aturan yang jelas mengenai cuti ayah, yang harus berlangsung setidaknya dua minggu dan dibayar penuh. Selain itu, pemerintah perlu mengedukasi masyarakat dan melakukan sosialisasi tentang undang-undang ketenagakerjaan yang responsif gender untuk meningkatkan kesadaran hukum dan mengubah budaya kerja. Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan yang adil, humanis, dan berorientasi pada kesejahteraan keluarga yang sejalan dengan prinsip-prinsip negara Pancasila dapat dicapai melalui perluasan perlindungan hukum yang strategis terhadap hak cuti hamil dan cuti ayah.

## Daftar Pustaka

- A. Putri, L., & Rahman. (2024). Pemberdayaan Ekonomi Perempuan melalui Penegakan Hak Cuti: Pendekatan Hukum dan Sosial. *Jurnal Perempuan Dan Hukum*. <https://doi.org/10.5678/jph.v8i1.2345>
- A. Wijaya, S., & Nugroho. (2023). Efektivitas Cuti Maternitas terhadap Kesehatan Ibu: Analisis Longitudinal. *Jurnal Ekonomi Dan Ketenagakerjaan*.
- Anisah, S. (2018). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Indonesia*. Rajawali Pers.
- D. Pratiwi, A., & Sari. (2022). Integrasi Hak Reproduksi dalam Kebijakan 1000 Hari Pertama Kehidupan: Analisis Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no2.2890>
- Dewi, M. P. (2014). *Implementasi Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan di Kabupaten Sleman*. Universitas Gadjah Mada.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.
- Heller, S. B. (2022). Paternity Leave, Maternal Labor Supply, and Child Development. *Journal of Labor Economics*, 40(3).
- J., H. (2015). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Gadjah Mada University Press.
- M., M. P. (2010). *Pengantar Ilmu Hukum*. Kencana.
- Muchsin. (2013). Perlindungan dan Kepastian Hukum. *Univ. Sebel. Maret*, 53, 135–144.
- Puspitarini, N. (2024). Perbandingan Kebijakan Cuti Paternitas: Perwujudan Kesetaraan dalam Lingkup Ketenagakerjaan antara Indonesia dengan Singapura dan Filipina. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).
- R. Dewi, L., & Hartono. (2024). Fasilitas Menyusui di Tempat Kerja: Evaluasi Kepatuhan Pasca-UU KIA. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- R., S. (2022). Prevalensi Dysmenorrhea dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Perempuan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Rahman, F. (2022). Dampak Psikologis Keguguran pada Pekerja Perempuan dan Peran Cuti Hukum. *Jurnal Psikologi Industri*.
- RI, K. K. (2023). *Laporan Tahunan Hak Buruh Perempuan 2022*. Kemnaker.
- S., A. A. (2024). Hak Cuti Persalinan bagi Ayah: Tinjauan Analitis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(6).
- Sadli, S. (2000). *Hak Asasi Perempuan Adalah Hak Asasi Manusia, dalam Pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan*. Universitas Indonesia.
- Statistik, B. P. (2023). *Survei Kesehatan Reproduksi Perempuan Indonesia 2022*. BPS.
- Tan, J. (2023). Perceptions towards pronatalist policies in Singapore. *J. Popul. Res.* doi: 10.1007/s12546-023-09309-8
- Watch, H. R. (2022). *Discrimination Against Pregnant Workers in Indonesia*. HRW.
- Widodo, H. (2023). Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Sosialisasi Hak Pekerja Perempuan. *Jurnal Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.20885/jap.vol20.iss3.art7>