

**TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA WANITA HAMIL DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN
PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2
TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG**

Shodiqul Amin¹, Sifa Fauzi Yulianis², Rommy Hardyansah³

Program Studi Hukum Fakultas Hukum Dan Sosial

Universitas Sunan Giri Surabaya

Correspondence

Email: bharapratisarawirya147@gmail.com No. Telp:

Submitted 18 Maret 2025

Accepted 21 Maret 2025

Published 22 Maret 2025

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan peraturan tentang cipta kerja, memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada perlindungan yang diberikan kepada Pekerja/Buruh wanita hamil dan bagaimana perlindungan ini diterapkan dalam praktik. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mempelajari secara menyeluruh berbagai bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil, dan untuk menemukan kendala dan hambatan yang terkait dengan pelaksanaannya. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan yuridis normatif melalui analisa perundang-undangan dan analisis konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan beberapa perlindungan, seperti pemberian cuti, pemberian jaminan terhadap upah, larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) namun masalah besar masih tetap ada. Salah satu hambatan utama bagi wanita yang bekerja di tempat kerja adalah adanya aturan yang tumpang tindih tentang hak-hak hukum yang sama-sama membahas tentang perlindungan ini, adanya celah hukum yang dapat merugikan pekerja/buruh wanita hamil, kekurangan pengawasan terhadap peraturan, dan stigma dan diskriminasi di tempat kerja. Oleh karena itu, pemerintah, perusahaan, dan masyarakat harus bekerja sama untuk memberikan kejelasan hukum, meningkatkan dan memberikan pemahaman serta membuat lingkungan kerja yang mendukung. Dengan mengatasi masalah ini, diharapkan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil akan lebih efisien, menjaga kesehatan ibu dan anak, dan mewujudkan keadilan di tempat kerja sesuai dengan amanat undang-undang.

Kata Kunci: *Undang-Undang, No. 6 Tahun 2023, Pekerja/Buruh, Wanita Hamil, Perlindungan Hukum*

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum bagi Pekerja wanita, terutama yang sedang hamil adalah isu fundamental dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam masyarakat modern yang semakin menyadari pentingnya kesetaraan gender dan hak asasi manusia, isu perlindungan bagi Pekerja wanita hamil menjadi salah satu fokus utama. Dalam konteks inilah, perlindungan hukum yang memadai menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa Pekerja wanita hamil tidak hanya mendapatkan hak-hak mereka, tetapi juga dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendukung. Pekerja wanita yang sedang hamil seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan di tempat kerja, Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Dalam banyak kasus, mereka dapat mengalami perlakuan diskriminatif, seperti pengurangan jam kerja, pemutusan hubungan kerja, atau bahkan tidak mendapatkan akses terhadap fasilitas kesehatan yang layak. Kejadian-kejadian ini menunjukkan bahwa meskipun hukum sudah ada, implementasi di lapangan seringkali tidak sejalan dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki kerangka hukum yang kuat yang tidak hanya memberikan perlindungan, tetapi juga menegakkan hak-hak tersebut dalam praktik sehari-hari. Seiring dengan perkembangan zaman dan peningkatan kesadaran akan hak-hak Pekerja, terutama hak-hak Pekerja wanita, ada kebutuhan mendesak untuk pengaturan yang lebih jelas dan tegas dalam undang-undang, Putri, C. P. (2020).

Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah signifikan dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini

menjadi instrumen hukum yang sangat penting, karena menetapkan berbagai ketentuan yang menjamin perlindungan bagi Pekerja wanita hamil. Dalam undang-undang ini pekerja atau yang selanjutnya juga dapat disebut dengan istilah Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah, Salah satu aspek paling penting dari Undang- Undang ini adalah pengaturan mengenai hak atas cuti melahirkan. Cuti melahirkan yang layak menjadi hak dasar bagi Pekerja/Buruh wanita, memberikan mereka waktu untuk pulih setelah melahirkan dan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab baru sebagai ibu. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur mengenai upah selama cuti, yang memastikan bahwa Pekerja/Buruh wanita tidak kehilangan pendapatan selama masa-masa penting inim Muslim, B. (2020)].

Ketentuan ini sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita hamil serta keluarganya mengingat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini merupakan langkah penting untuk melindungi Pekerja/Buruh wanita dari tindakan diskriminatif yang sering terjadi di tempat kerja. Meskipun diakui bahwa dunia kerja saat ini semakin kompetitif, perlindungan terhadap hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil harus tetap menjadi prioritas. Melindungi hak-hak ini tidak hanya membantu individu, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera. Kehadiran undang-undang ini sebagai bentuk komitmen pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaturan yang baik dalam undang-undang saja tidak cukup. Penjabaran atas peraturan, Implementasi yang efektif serta kesadaran dari semua pihak, termasuk pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah, sangat penting untuk mencapai tujuan perlindungan ini. Oleh karena itu, perlu ada kolaborasi yang erat antara semua pihak untuk memastikan bahwa hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil benar- benar diakui dan dilindungi di lapangan. Tantangan lain yang perlu dihadapi adalah minimnya pengetahuan dan pemahaman di kalangan Pekerja/Buruh mengenai hak-hak yang mereka miliki. Banyak Pekerja/Buruh wanita hamil yang tidak menyadari bahwa mereka memiliki hak atas cuti melahirkan, upah selama cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan (PHK). Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam sosialisasi undang-undang kepada masyarakat, agar setiap Pekerja/Buruh wanita hamil dapat memahami hak-hak mereka dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk melindungi diri mereka, Triyani, R., (2021).

Dengan meningkatnya jumlah Pekerja/Buruh wanita dalam angkatan kerja, peran mereka dalam perekonomian semakin signifikan. Oleh karena itu, perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Ketika Pekerja/Buruh wanita merasa aman dan dilindungi, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Selain itu, perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil juga menjadi bagian dari upaya untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, terutama dalam konteks kesetaraan gender. Dalam banyak studi, telah dibuktikan bahwa peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita berkontribusi pada pengembangan sosial dan ekonomi yang lebih luas. Oleh karena itu, menginvestasikan dalam perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga strategi cerdas untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Ketidakpastian hukum yang sering dihadapi oleh Pekerja/Buruh wanita, terutama yang sedang hamil, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang jelas tentang hak-hak yang dimiliki Pekerja/Buruh wanita hamil sangat penting untuk meningkatkan rasa percaya diri dan keamanan dalam menjalani aktivitas kerja. Dalam praktiknya, meskipun undang-undang telah memberikan ketentuan yang jelas, implementasi di lapangan sering kali menemui berbagai tantangan. Diskriminasi yang berbasis pada kehamilan masih sering terjadi, dan banyak Pekerja/Buruh wanita yang tidak menyadari hak-hak mereka, Rosifany, O. (2020).

Hal ini menunjukkan bahwa adanya regulasi saja tidak cukup; diperlukan juga upaya untuk mensosialisasikan dan menegakkan ketentuan yang ada. Selain itu, dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan sering kali lebih memilih untuk memprioritaskan produktivitas dibandingkan dengan kesejahteraan Pekerja/Buruh, khususnya bagi Pekerja/Buruh wanita yang sedang hamil. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dan mengkaji lebih dalam bagaimana undang-undang ini dapat dilaksanakan secara efektif. Penegakan hukum yang tegas dan disiplin yang konsisten dari pihak berwenang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap Pekerja/Buruh wanita hamil mendapatkan perlindungan yang mereka butuhkan dan berhak terima. Pekerja/Buruh wanita hamil tidak hanya berhak atas cuti melahirkan, tetapi juga harus dilindungi dari risiko pemutusan hubungan kerja yang dapat merugikan mereka dan keluarga mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa perlindungan hukum ini tidak hanya bersifat individu tetapi juga kolektif, yang berdampak pada masyarakat secara keseluruhan. Dengan memberikan perlindungan yang tepat kepada Pekerja/Buruh wanita hamil, kita tidak hanya melindungi hak-hak individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Lebih jauh lagi, ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diharapkan dapat memberikan jaminan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dalam menghadapi tantangan yang muncul selama masa kehamilan, Insan, A. S. F., (2024).

Meskipun hak maternitas telah diatur secara eksplisit dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, implementasinya di lapangan seringkali menghadapi kendala. Salah satu aspek penting yang diatur dalam undang-undang ini adalah hak Pekerja/Buruh perempuan untuk mendapatkan cuti hamil selama 3 bulan, yang terbagi menjadi 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Selain itu, dalam kasus keguguran, Pekerja/Buruh perempuan juga berhak mendapatkan cuti selama 1,5 bulan. Dalam konteks ini, suami juga berhak atas cuti pendampingan selama 2 hari dengan upah penuh.

Permasalahan normatif muncul ketika regulasi yang ada belum sepenuhnya diimplementasikan dengan baik. Dalam beberapa kasus, terdapat ketidakjelasan terkait hak-hak Pekerja/Buruh perempuan yang sedang hamil, dalam hal pemberian cuti, pemberian upah selama masa cuti hingga dalam hal larangan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini menciptakan ketidakpastian hukum bagi Pekerja/Buruh perempuan dan pemberi kerja, sehingga hak-hak Pekerja/Buruh sering kali terabaikan. Adanya perbedaan informasi yang ada di masyarakat terkait pemberian cuti ini, tentunya dikhawatirkan akan memberikan dampak yang rancu antara pekerja/Buruh dengan pemberi kerja. Dari perspektif filosofis, pemberian cuti sebelum dan setelah melahirkan merupakan bentuk pengakuan terhadap pentingnya kesejahteraan ibu dan anak, serta sebagai upaya untuk melindungi hak asasi Pekerja/Buruh perempuan. Secara sosiologis, perlindungan terhadap hak-hak yang berhak diperoleh pekerja/buruh ini bertujuan untuk mendukung stabilitas sosial dengan memastikan bahwa Pekerja/Buruh perempuan memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan kelahiran dan pemulihan kesehatan, fisik hingga mental pekerja/buruh wanita setelah melahirkan tanpa kehilangan hak-hak ekonomi mereka. Di sisi yuridis, undang-undang ini diharuskan memberikan landasan hukum yang kuat bagi perlindungan Pekerja/Buruh perempuan, namun perlu dievaluasi apakah ketentuan ini benar-benar layak dan patut dilaksanakan di lapangan. Terkait dengan upah, regulasi ini menegaskan bahwa Pekerja/Buruh perempuan berhak mendapatkan upah penuh selama menjalani cuti hamil dan cuti pasca melahirkan. Hal ini penting untuk menjamin kesejahteraan ekonomi mereka selama masa-masa krusial tersebut, sekaligus mencegah diskriminasi dalam pembayaran upah bagi Pekerja/Buruh perempuan yang sedang menjalani masa cuti, Widyasputri, M., (2024).

Melalui undang-undang ini, pemerintah berkomitmen untuk menciptakan kerangka kerja yang mendukung kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita hamil, baik dari sisi kesehatan, keselamatan kerja, maupun aspek sosial. Sebagai bagian dari komitmen tersebut, diperlukan

juga kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat untuk menciptakan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Di era modern ini, di mana kesetaraan gender semakin diangkat sebagai isu penting, perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil menjadi salah satu indikator kemajuan dalam dunia kerja. Setiap Pekerja/Buruh, tanpa memandang jenis kelamin, berhak mendapatkan perlindungan yang sama di tempat kerja. Hal ini bukan hanya mengenai kepatuhan terhadap undang-undang, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang saling menghormati dan mendukung, di mana Pekerja/Buruh wanita dapat merasa aman dan nyaman untuk menjalani peran mereka baik sebagai Pekerja/Buruh maupun sebagai ibu. Melalui pembahasan ini, kita akan menggali lebih dalam mengenai ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam implementasinya. Dengan memahami konteks hukum dan sosial yang lebih luas, kita diharapkan dapat menyusun rekomendasi yang dapat memperkuat perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia. Seiring dengan berjalannya waktu, penting bagi kita untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang ada agar sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh di lapangan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, pembahasan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik di masa depan, Widyasputri, M., (2024).

Undang-Undang tentang Cipta Kerja tertama dalam bab ketenagakerjaan seharusnya memberikan aturan yang lebih spesifik bagi Pekerja/Buruh wanita khususnya pada Pekerja/Buruh wanita hamil, agar dapat memberikan perlindungan yang efektif bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap wanita hamil dengan judul "TINJAUAN HUKUM PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA WANITA HAMIL DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG"

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, di mana permasalahan hukum diselesaikan dengan menggunakan norma-norma yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan kesimpulan terkait permasalahan hukum yang berhubungan dengan kepastian hukum. Penelitian ini mengkaji masalah terkait pelaksanaan hukum dalam peraturan tentang ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Wanita Hamil.

Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil adalah suatu aspek penting yang tidak hanya mencerminkan komitmen negara terhadap keadilan gender, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Pekerja/Buruh wanita hamil sering kali menghadapi risiko kesehatan yang dapat mempengaruhi tidak hanya diri mereka sendiri, tetapi juga janin yang mereka kandung. Oleh karena itu, penting bagi hukum untuk memberikan jaminan yang kuat guna melindungi hak-hak mereka dalam lingkungan kerja. Dengan adanya perlindungan hukum yang memadai, diharapkan Pekerja/Buruh wanita hamil

dapat menjalani masa kehamilan dengan aman tanpa khawatir akan kehilangan Pekerja/Buruh atau diskriminasi.

Latar belakang pengaturan perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berakar dari kebutuhan mendesak untuk memperbaiki kondisi kerja yang seringkali tidak ramah bagi perempuan yang sedang hamil. Undang-undang ini dirancang untuk mengatur dan menjamin hak-hak Pekerja/Buruh wanita, hak-hak yang diatur dalam undang-undang ini diantaranya pemberian cuti dengan tenggang waktu selama 3 (tiga) bulan yang terbagi menjadi 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, perlindungan terhadap cutinya meliputi mendapatkan gaji utuh yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk hak untuk tidak diputus hubungan kerjanya (PHK) hanya karena alasan kehamilan sebagaimana yg disebutkan dalam pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-undang nomor 6 tahun 2023. Pengaturan ini menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, sejalan dengan komitmen global untuk mencapai kesetaraan gender. Tujuan pembahasan ini adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan hukum yang diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, menganalisis tantangan dan hambatan dalam implementasinya, serta mengevaluasi dampak dari kebijakan tersebut terhadap kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita hamil. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai aspek-aspek ini, diharapkan dapat tercipta rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan praktik di lapangan

Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil merupakan isu krusial yang berhubungan dengan kesejahteraan ibu dan anak serta pencapaian kesetaraan gender dalam dunia kerja. Di Indonesia, ketentuan hukum yang mengatur perlindungan ini juga dapat ditemukan dalam beberapa peraturan perundang-undangan. seperti halnya dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan juga mengatur tentang pemberian cuti kepada ibu hamil baik yang bekerja maupun yang tidak. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang paling fundamental bagi Pekerja/Buruh wanita hamil adalah hak atas cuti melahirkan dalam Undang- Undang Nomor 4 Tahun 2024 ini menegaskan bahwa Pekerja/Buruh wanita hamil berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 6 (enam) bulan yang terbagi menjadi 3 (tiga) bulan pertama, dan 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Kebijakan ini tidak hanya memberikan kesempatan kepada ibu untuk pulih pasca- persalinan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk merawat dan menyusui bayi mereka dengan baik serta waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran. Dari perspektif teori perlindungan hukum, cuti melahirkan merupakan salah satu upaya untuk melindungi hak-hak Pekerja/Buruh wanita.

Teori ini menekankan pentingnya kehadiran regulasi yang jelas untuk melindungi individu dalam menghadapi potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang lebih kuat, seperti perusahaan. Dengan adanya ketentuan cuti melahirkan, Pekerja/Buruh wanita dapat merasa aman dan terlindungi dari kemungkinan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau tindakan diskriminatif lainnya yang dapat mengancam posisi mereka di tempat kerja. Selain hak atas cuti melahirkan, larangan PHK bagi Pekerja/Buruh wanita hamil juga merupakan bentuk perlindungan yang sangat penting. Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh wanita yang sedang hamil tidak dapat di-PHK dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Larangan ini bertujuan untuk mencegah diskriminasi dan menjaga keamanan Pekerja/Buruh bagi ibu yang sedang hamil. Dalam konteks teori keadilan, larangan PHK menunjukkan komitmen untuk mencapai kesetaraan di tempat kerja. Diskriminasi terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil sering kali berakar pada stereotip negatif yang menganggap mereka kurang produktif.

Dengan adanya larangan ini, hukum berupaya memberikan keadilan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dan memastikan bahwa mereka memiliki hak yang sama untuk bekerja dan berkontribusi di tempat kerja tanpa merasa tertekan oleh status kehamilan mereka. Namun keadilan di sini tidak hanya dilihat dari segi perlakuan yang adil, tetapi juga dalam upaya menghapus stigma yang melekat pada Pekerja/Buruh wanita hamil. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memperhatikan kondisi khusus Pekerja/Buruh wanita hamil. Ini termasuk penghindaran terhadap Pekerja/Buruh yang berpotensi berbahaya bagi kesehatan ibu dan bayi. Dari perspektif teori kepastian hukum, regulasi tentang K3 memberikan jaminan bahwa Pekerja/Buruh wanita hamil akan mendapatkan perlindungan yang memadai di tempat kerja. Kepastian ini sangat penting agar Pekerja/Buruh tidak merasa tertekan atau ragu untuk menjalani kehamilan mereka sambil tetap bekerja. Selain itu, dengan adanya ketentuan yang jelas mengenai K3, perusahaan diharapkan dapat lebih bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan dan kesehatan Pekerja/Buruh, yang pada gilirannya dapat mencegah potensi konflik hukum di masa depan. Perlindungan hukum lainnya yang tidak kalah penting adalah hak atas waktu istirahat. Pekerja/Buruh wanita hamil berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, terutama untuk menjalani pemeriksaan kesehatan dan mempersiapkan persalinan. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan waktu istirahat yang cukup untuk Pekerja/Buruh wanita hamil, yang harus diperhitungkan dalam jam kerja mereka.

Dari sudut pandang teori perlindungan hukum, hak atas waktu istirahat memberikan perlindungan yang esensial bagi Pekerja/Buruh wanita hamil untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka. Hal ini sejalan dengan upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung, di mana Pekerja/Buruh merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan adil. Selain itu, waktu istirahat yang cukup juga berdampak positif pada produktivitas kerja, karena Pekerja/Buruh yang sehat dan bahagia akan lebih mampu memberikan kontribusi maksimal. Terakhir, perlindungan terhadap diskriminasi merupakan aspek yang sangat krusial dalam konteks perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Pasal 4 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 menekankan pentingnya perlindungan dari segala bentuk diskriminasi dan kekerasan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mengedukasi seluruh karyawan mengenai hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil dan mengimplementasikan kebijakan yang tegas untuk mencegah tindakan diskriminatif. Dari perspektif teori keadilan, perlindungan terhadap diskriminasi menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara. Ketika Pekerja/Buruh wanita hamil dilindungi dari diskriminasi, mereka dapat merasa lebih aman dalam menjalani kehamilan dan berkontribusi secara aktif di tempat kerja. Upaya untuk mendorong kesadaran dan pemahaman di kalangan rekan kerja dan manajemen tentang hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada

Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia, seperti hak atas cuti melahirkan, larangan PHK, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, hak atas waktu istirahat, serta perlindungan terhadap diskriminasi, merupakan langkah penting dalam menjamin kesejahteraan ibu dan anak serta mendukung kesetaraan gender dalam dunia kerja.

Melalui penerapan teori perlindungan hukum, teori keadilan, dan teori kepastian hukum, kita dapat melihat bahwa setiap aspek perlindungan ini memiliki tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan aman bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Dengan demikian, perlindungan hukum yang efektif tidak hanya menguntungkan Pekerja/Buruh, tetapi juga mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Dalam rangka meningkatkan perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil, penting bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk terus memperkuat regulasi yang ada, memastikan implementasi yang

efektif, serta mendorong kesadaran di masyarakat tentang pentingnya perlindungan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dapat terwujud secara optimal, memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

1. *Cuti Melahirkan*

Cuti melahirkan merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang sangat penting bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Di Indonesia, ketentuan mengenai cuti melahirkan Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang pemberian hak cuti melahirkan yang disebutkan dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 82 ayat (1) *"Pekerja/Buruh/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan."* dan ayat (2) *"Pekerja/Buruh/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan"*, mempertegas hak Pekerja/Buruh wanita hamil untuk mendapatkan cuti melahirkan. Ketentuan ini memberikan perlindungan dan dukungan yang signifikan bagi Pekerja/Buruh wanita selama masa kehamilan dan setelah melahirkan. Dalam ketentuan ini, Pekerja/Buruh wanita hamil berhak mendapatkan cuti melahirkan selama minimal tiga bulan. Cuti ini terdiri dari 1,5 (satu setengah) bulan sebelum perkiraan tanggal melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Namun, dalam praktiknya, durasi cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh tidak selaras dengan apa yang diatur dalam undang-undang cipta kerja pada bab IV (empat) tentang ketenagakerjaan, selain hal ini yang menjadi problematik adalah karena adanya aturan yang tumpang tindih tentang cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita hamil yang mana dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 berbeda dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan pasal 4 ayat (3) huruf a dan b UU KIA No 4 Tahun 2024 yang berbunyi: *"Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), setiap Ibu yang bekerja berhak mendapatkan: a. cuti melahirkan dengan ketentuan: 1. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan 2. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. b. waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;"*. Undang-undang ini mengatur bahwa setiap ibu berhak mendapatkan cuti melahirkan selama paling singkat 3 (tiga) bulan pertama, dan dapat diperpanjang hingga 3 (tiga) bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, ditambah lagi dalam undang-tersebut tidak ada penjelasan pasti terkait keterangan dalam undang- undangnya yang menyebutkan cuti selama 3 bulan pertama terhitung sejak kapan hingga kapan. Tentunya Cuti melahirkan bukan hanya sekadar waktu libur bagi Pekerja/Buruh wanita, tetapi merupakan langkah penting untuk memberikan dukungan kepada ibu baru dalam masa pemulihan dan perawatan bayi. Proses melahirkan adalah pengalaman fisik dan emosional yang signifikan, sehingga penting bagi ibu untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menyesuaikan diri dengan peran barunya. Dalam konteks ini, cuti melahirkan memainkan peran kunci dalam mendukung kesejahteraan ibu dan anak. Durasi cuti melahirkan yang diatur dalam undang-undang menunjukkan komitmen negara untuk memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk pulih setelah melahirkan dan merawat anaknya yang baru lahir. Keberadaan ketentuan ini mencerminkan pengakuan terhadap hak-hak perempuan dalam dunia kerja dan membantu mengurangi kesenjangan gender. Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa wanita tidak terpaksa memilih antara karier dan keluarga, dan cuti melahirkan adalah

salah satu cara untuk mencapai keseimbangan tersebut. Salah satu aspek yang sangat penting dalam cuti melahirkan adalah hak atas upah selama periode cuti tersebut.

Peraturan yang ada menjamin bahwa ibu yang mengambil cuti melahirkan berhak mendapatkan upah, sehingga mereka tidak merasa dirugikan secara finansial ketika harus mengambil cuti untuk melahirkan. Hal ini adalah langkah penting dalam mendukung ibu untuk menjalankan peran sebagai Pekerja/Buruh sekaligus sebagai orang tua. Dengan adanya jaminan ini, diharapkan ibu dapat lebih fokus pada perawatan anak tanpa khawatir akan kehilangan pendapatan selama masa cuti. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mematuhi ketentuan mengenai cuti melahirkan. Cuti melahirkan juga terkait erat dengan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi Pekerja/Buruh wanita.

Perlindungan ini kemudian diperkuat dengan perlindungan terkait ancaman pidana kepada perusahaan yang tidak memberikan cuti kepada pekerja/buruh wanita hamil sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam pasal 185 ayat (1) Undang-undang nomor 6 tahun 2023 : *"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)"*. Menjelaskan bahwa apabila perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi pekerja/buruh, salah satu diantaranya adalah cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita yang sedang hamil sebagaimana mestinya akan di ancam dengan hukuman pidana. Ini juga merupakan bentuk kepastian hukum yang diberikan undang-undang kepada pekerja/buruh wanita yang sedang hamil untuk dapat menjalankan hak-haknya.

Selama masa kehamilan, ibu hamil sering kali memerlukan perhatian khusus dalam lingkungan kerja mereka untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan mereka. Dengan adanya cuti melahirkan yang dijamin, ibu dapat menghindari risiko yang mungkin terkait dengan Pekerja/Buruhan mereka yang dapat mempengaruhi kesehatan mereka dan anak yang belum lahir. Cuti melahirkan juga membantu mencegah diskriminasi terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil di tempat kerja. Dengan adanya ketentuan yang jelas mengenai hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil, perusahaan diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif bagi semua karyawan. Perlindungan hukum ini penting dalam mengurangi stigma yang sering kali dialami oleh Pekerja/Buruh wanita hamil di tempat kerja, serta menciptakan kesadaran akan pentingnya peran wanita dalam dunia kerja. Selain itu, cuti melahirkan memberikan kesempatan bagi keluarga untuk memberikan dukungan kepada ibu baru. Dalam budaya Indonesia, peran keluarga sangat penting, dan cuti melahirkan memungkinkan anggota keluarga untuk terlibat dalam perawatan ibu dan anak selama periode kritis ini. Keterlibatan keluarga dapat memberikan dukungan emosional dan praktis, yang sangat berharga bagi ibu baru dalam menyesuaikan diri dengan peran barunya. Dengan demikian, cuti melahirkan merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang sangat penting bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia. Melalui ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024, negara menunjukkan komitmennya untuk memberikan perlindungan dan dukungan kepada ibu hamil dan ibu baru. Cuti melahirkan tidak hanya memberikan waktu bagi ibu untuk pulih dan merawat anaknya, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesetaraan gender. Dalam konteks yang lebih luas, perlindungan ini mencerminkan pentingnya kesejahteraan ibu dan anak dalam pembangunan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.

2. **Pemberian Upah Kerja**

Selain peraturan tentang pemberian cuti tentunya tak lepas dari aturan yang melindungi kewajiban pemberi kerja untuk memberikan upah penuh pekerjajnya hal ini menjadi

jaminan kepada pekerja tentang perlindungan yang mereka peroleh bukan hanya tentang kesehatan fisik dan mental, tetapi juga kepastian finansial mereka. Tentunya kebutuhan finansial menjadi alasan utama mereka bekerja sehingga jaminan akan upah mereka menjadi alasan yang sangat penting bagi para pekerja/buruh yang sedang melaksanakan waktu istirahatnya terutama bagi pekerja/buruh yang sedang hamil. Sebagaimana diatur dalam pasal 84 undang-undang Nomor 6 tahun 2023 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahatnya termasuk didalamnya hak cuti hamil dan hak cuti melahirkan, berhak mendapatkan upah penuh atas pekerjaannya karena dengan adanya aturan ini pemerintah berusaha menjalankan kewajibannya dalam memberikan penghidupan yang layak bagi warganya. Sebagaimana disinggung tentang pemberian cuti yang diatur dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023, selama melaksanakan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum perkiraan tanggal melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan apabila mengalami keguguran sesuai dengan keterangan dari dokter atau bidan pekerja berhak mendapatkan upah penuh, arti penuh dalam aturan ini berarti pekerja mendapatkan upah tanpa adanya potongan dalam arti lain upah yang diperoleh pekerja adalah 100%. Namun kembali terjadi aturan yang tumpang tindih, seperti yang telah dijelaskan bahwa aturan pemberian cuti yang juga dibahas dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024 yang mana dalam aturan ini memberikan waktu cuti kepada pekerja hamil selama 3 bulan pertama, dan 3 bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus serta 1,5 bulan apabila ibu mengalami gugur kehamilan, sehingga lamanya pemberian cuti yang diatur dalam undang-undang ini juga berpengaruh terhadap aturan pemberian upah menurut undang-undang ini, sebagaimana dalam pasal 5 ayat (2) undang-undang KIA nomor 4 tahun 2024 memberikan aturan yang terbagi menjadi 3 bagian yakni pemberian upah 100% (upah penuh) selama 3(tiga) bulan pertama, pemberian upah 100% (upah penuh) pada bulan keempat, serta 75% dari upah pada bulan kelima dan bulan keenam. Inilah yang menjadi poin utama mengapa aturan ini menjadi tumpang tindih antara dua undang-undang yang sama-sama mengatur tentang pemberian upah bagi pekerja/buruh wanita hamil yang sedang melaksanakan cuti. meskipun demikian langkah yang telah dilakukan pemerintah sebagai langkah untuk menjaga kehidupan yang terjamin dan layak terutama dalam perlindungan terhadap upah yang berhak didapatkan oleh pekerja/buruh terutama kepada wanita yang sedang melaksanakan cuti hamilnya menjadi terjamin dan menghindari adanya pengaruh finansial dan mental yang kemungkinan dapat dialami oleh pekerja/buruh saat melaksanakan haknya.

3. *Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*

Melanjutkan pembahasan tentang pemberian cuti bagi pekerja/buruh wanita yang sedang hamil tentunya akan kurang lengkap tanpa adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh, perlindungan yang dimaksud dalam menjaga keadilan hukum terhadap hak-hak maternitas pekerja selain perlindungan pemberian upah tetapi juga perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dibahas dalam larangan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu aspek penting dari perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita yang sedang hamil, sebagai langkah lanjutan dalam melindungi menjaga status pekerja/buruh agar tetap melekat pada dirinya. Di Indonesia, ketentuan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 153 ayat (1) huruf e : *“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan: e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.”* Hal ini menjelaskan bahwa ketika seorang pekerja/buruh wanita yang melaksanakan cuti dengan alasan hamil dilarang untuk di PHK dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan atau

pemberi kerja, maka dinyatakan batal secara hukum dan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana disebutkan dalam pasal 153 ayat (2) : *“Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.”* Hal ini menunjukkan komitmen negara dalam memberikan dukungan kepada ibu untuk terjamin pekerjaannya dan tetap memiliki pekerjaan hingga pekerja/buruh wanita dalam kondisi hamil hingga mampu kembali dengan kondisi terbaiknya untuk bekerja dan memenuhi kewajibannya sebagai pekerja/buruh. Dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Ini menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil bukan hanya terbatas pada cuti melahirkan, tetapi juga mencakup jaminan bahwa mereka tidak akan kehilangan Pekerja/Buruh mereka karena status kehamilan atau peran baru mereka sebagai ibu. Selain dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023, perlindungan wanita pekerja yang sedang melaksanakan cuti dilarang diberhentikan dari pekerjaannya sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan pasal 5 ayat (1) : *“Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”*. Cuti melahirkan bukan hanya sekadar waktu libur, tetapi juga merupakan langkah penting dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental ibu, serta memberikan kesempatan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan anak. Dalam konteks ketenagakerjaan, cuti melahirkan memiliki implikasi yang lebih luas terkait dengan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil sehingga diperlukan adanya larangan terhadap perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan sepihak. Larangan ini menciptakan jaminan keamanan bagi Pekerja/Buruh wanita, sehingga mereka tidak perlu khawatir kehilangan Pekerja/Buruh karena status kehamilan mereka. Perlindungan hukum ini sangat krusial, mengingat banyaknya stigma dan diskriminasi yang mungkin dihadapi oleh Pekerja/Buruh wanita hamil di tempat kerja.

Seperti yang disebutkan pada bab IV bagian ketenagakerjaan pasal 153 ayat (2) Undang-undang nomor 6 tahun 2023 yang menyebutkan bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dengan alasan sebagaimana disebutkan dalam pasal 153 ayat (1) Undang-undang nomor 6 tahun 2023 dapat dinyatakan batal secara hukum dan pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaannya, dalam undang-undang ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh wanita hamil ialah perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, tujuan adanya perlindungan hukum tentunya diperlukan pekerja/buruh wanita hamil untuk mendapatkan perlindungan akan kesehatannya baik secara fisik maupun mentalnya, bukan hanya pada saat sebelum hari prediksi kelahirannya ataupun setelah kelahirannya, tentunya perlindungan ini diperlukan pekerja/buruh wanita hamil untuk melindungi dirinya serta menjamin bahwa dirinya tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya selama sejak dimulai masa kehamilannya hingga pasca melahirkan. Namun, dalam 153 ayat (1) ini dikhawatirkan akan menjadi celah hukum yang dapat merugikan pekerja/buruh terutama wanita hamil yang rentan mengalami diskriminasi sehingga dapat mempengaruhi kesehatan dirinya dan bayi yang dikandungnya, yang mana pemutusan dengan alasan secara tidak langsung mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bisa saja dilakukan perusahaan kepada pekerja/buruh wanita hamil dengan alasan lain yang diperbolehkan undang-undang untuk dilakukan PHK tanpa mempertimbangkan kondisi pekerja/buruh wanita sedang dalam kondisi hamil atau tidak dan juga dalam aturan tentang larangan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang nomor 6 tahun 2023 ini tidak

memberikan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh wanita ketika sedang melaksanakan cutinya ketika hamil. Hal ini juga kemudian menjadi problematik ketika kembali adanya aturan yang tumpang tindih antara Undang-undang nomor 6 tahun 2023 dengan undang-undang nomor 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak pada fase seribu hari pertama kehidupan, dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024 pasal 5 ayat (1) mengatakan bahwa selama pekerja/buruh melaksanakan cuti hamil dilarang diberhentikan dari pekerjaannya, hal ini juga menjelaskan bahwa dalam undang-undang ini pengusaha selama pekerja/buruh wanita hamil melaksanakan cutinya dilarang diberhentikan dari pekerjaannya dengan atau tanpa alasan apapun.

Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan Pekerja/Buruh wanita dapat menjalankan peran mereka sebagai ibu tanpa harus mengorbankan karier mereka. Perlindungan hukum dalam bentuk larangan PHK terhadap Pekerja/Buruh hamil tidak hanya memberikan keamanan bagi Pekerja/Buruh, tetapi juga berkontribusi pada menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Dengan adanya ketentuan yang jelas, perusahaan diharapkan untuk menghindari tindakan diskriminatif oleh perusahaan yang bisa saja melakukan PHK dengan alasan lain yang menyebabkan terjadinya kerugian baik kerugian materil maupun kerugian hukum yang bisa dialami oleh pekerja/buruh wanita hamil selama proses kehamilannya. Hal ini sangat penting, terutama di era di mana partisipasi wanita dalam dunia kerja semakin meningkat. Selain itu, perlindungan ini dapat membantu mengurangi stigma yang sering kali dialami oleh Pekerja/Buruh wanita hamil, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran wanita dalam dunia kerja.

Melalui kebijakan yang mendukung cuti melahirkan dan melarang pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh pemberi kerja, diharapkan terjadi perubahan positif dalam pandangan masyarakat terhadap Pekerja/Buruh wanita yang hamil. Hal ini mencakup jaminan kesehatan selama masa sebelum hamil, masa kehamilan, persalinan, dan pascapersalinan. Pelayanan kesehatan yang baik sangat penting untuk memastikan kesehatan ibu dan anak, serta mencegah komplikasi yang dapat terjadi selama proses kehamilan dan persalinan.

Pembahasan

Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja/Buruh Wanita Hamil Menurut UU Nomor 6 Tahun 2023

Kerangka hukum perlindungan Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia diatur oleh sejumlah regulasi, dengan yang paling utama adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan pembaharuannya dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang pada Bab IV tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan landasan hukum yang memberikan perlindungan kepada seluruh Pekerja/Buruh, khususnya Pekerja/Buruh wanita hamil, untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terpenuhi selama menjalani kehamilan.

Pekerja/Buruh wanita hamil merujuk pada perempuan yang terlibat dalam hubungan kerja sedang dalam keadaan hamil. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, definisi ini mencakup semua perempuan yang bekerja, baik di sektor formal maupun informal, yang sedang mengandung. Ada beberapa alasan mengapa pekerja/buruh wanita yang dalam kondisinya sedang mengalami kehamilan, pekerja/buruh terutama wanita hamil yang rentan mengalami diskriminasi sehingga dapat mempengaruhi kesehatan dirinya dan bayi yang dikandungnya, Pekerja/buruh wanita hamil juga menghadapi risiko yang lebih tinggi terkait kesehatan dan keselamatan kerja, baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi janin yang sedang dikandung dan waktu untuk memulihkan diri setelah melahirkan dan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab baru sebagai ibu. Kehamilan bukan hanya menjadi momen penting dalam kehidupan seorang wanita, tetapi juga membawa tantangan tersendiri di dunia kerja, maka diperlukannya

perlindungan terhadap hak dasar bagi Pekerja/Buruh wanita, Meskipun diakui bahwa dunia kerja saat ini semakin kompetitif, perlindungan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil harus tetap menjadi prioritas, ini tidak hanya membantu individu, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mendesak untuk memperbaiki kondisi kerja yang seringkali tidak ramah bagi perempuan yang sedang hamil. Undang-undang ini dirancang untuk mengatur dan menjamin hak-hak Pekerja/Buruh wanita, hak-hak yang diatur dalam undang-undang ini diantaranya pemberian cuti dengan tenggang waktu selama 3 (tiga) bulan yang terbagi menjadi 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, perlindungan terhadap cutinya meliputi mendapatkan gaji utuh yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk hak untuk tidak diputus hubungan kerjanya (PHK) hanya karena alasan kehamilan sebagaimana yg disebutkan dalam pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-undang nomor 6 tahun 2023.

Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang pemberian hak cuti melahirkan yang disebutkan dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 82 ayat (1) mempertegas hak Pekerja/Buruh wanita hamil untuk mendapatkan cuti melahirkan. Hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Salah satu hak utama adalah hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Berdasarkan ketentuan yang ada, Pekerja/Buruh wanita berhak atas cuti hamil selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Manalu, I. L. R. (2020). Banyak Pekerja/Buruh wanita hamil yang mengalami tekanan atau bahkan Pemutusan Hubungan Kerja di tempat kerja karena kehamilan mereka, yang merupakan tindakan diskriminatif dan melanggar hukum, Khoiriyah, A. M. (2020). Ketentuan ini memberikan perlindungan dan dukungan yang signifikan bagi Pekerja/Buruh wanita selama masa kehamilan dan setelah melahirkan. Dalam ketentuan ini, Pekerja/Buruh wanita hamil berhak mendapatkan cuti melahirkan selama minimal tiga bulan. Cuti ini terdiri dari 1,5 (satu setengah) bulan sebelum perkiraan tanggal melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Namun durasi cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh tidak selaras dengan apa yang diatur dalam undang-undang cipta kerja hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan cuti kepada pekerja hamil tidak terlaksana secara maksimal.

Selain hal tersebut, problematik hukum yang terjadi yakni adanya hukum tumpang tindih tentang cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita hamil yang mana dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 berbeda dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan Pasal 4 ayat (3) yang mengatakan bahwa setiap ibu berhak mendapatkan cuti melahirkan selama paling singkat 3 (tiga) bulan pertama, dan dapat diperpanjang hingga 3 (tiga) bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, ditambah lagi dalam undang-tersebut tidak ada penjelasan pasti terkait keterangan yang menyebutkan 3 (tiga) bulan pertama terhitung sejak kapan dan hingga kapan. Tentunya ini menjadi koreksi terkait kepastian hukum yang mengatur hak pekerja/buruh bagi wanita hamil. Dalam konteks ini, cuti melahirkan memainkan peran kunci dalam mendukung kesejahteraan ibu dan anak. Durasi cuti melahirkan yang diatur dalam undang-undang menunjukkan komitmen negara untuk memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk pulih setelah melahirkan dan merawat anaknya yang baru lahir. Ketentuan ini mencerminkan pengakuan terhadap hak-hak perempuan dalam dunia kerja dan membantu mengurangi kesenjangan gender. Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa wanita tidak terpaksa memilih antara karier dan keluarga, dan cuti melahirkan adalah salah satu cara untuk mencapai keseimbangan tersebut. Salah satu aspek yang sangat penting dalam cuti melahirkan adalah hak atas upah selama periode cuti tersebut.

Perlindungan ini diperkuat terkait dengan ancaman pidana kepada perusahaan yang tidak memberikan cuti kepada pekerja/buruh wanita hamil sesuai yang dijelaskan dalam pasal 185

ayat (1) Undang-undang nomor 6 tahun 2023 Menjelaskan bahwa apabila perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi pekerja/buruh, salah satu diantaranya adalah cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita yang sedang hamil sebagaimana dengan semestinya diancam dengan hukuman pidana. Ini juga merupakan bentuk kepastian hukum yang diberikan undang-undang kepada pekerja/buruh wanita yang sedang hamil untuk dapat menjalankan hak-haknya.

Aturan pemberian cuti tak lepas dari aturan yang melindungi kewajiban memberikan upah penuh bagi pekerja/buruh wanita hamil, hal ini menjadi jaminan kepada pekerja/buruh tentang perlindungan yang mereka peroleh bukan hanya tentang kesehatan fisik dan mental, tetapi juga kepastian finansial mereka Sebagaimana diatur dalam pasal 84 undang-undang Nomor 6 tahun 2023 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahatnya termasuk didalamnya hak cuti hamil dan hak cuti melahirkan, berhak mendapatkan upah penuh atas pekerjaannya. arti penuh dalam aturan ini berarti pekerja mendapatkan upah tanpa adanya potongan dalam arti lain upah yang diperoleh pekerja adalah 100%. Namun kembali terjadi aturan yang tumpang tindih, seperti yang telah dijelaskan bahwa aturan pemberian cuti yang juga dibahas dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024 lamanya pemberian cuti yang diatur dalam undang-undang ini berpengaruh terhadap aturan pemberian upah menurut undang-undang ini, sebagaimana dalam pasal 5 ayat (2) undang-undang KIA nomor 4 tahun 2024. Meskipun demikian langkah yang telah dilakukan pemerintah sebagai langkah untuk menjaga kehidupan yang terjain dan layak terutama dalam perlindungan terhadap upah yang berhak didapatkan oleh pekerja/buruh terutama kepada wanita yang sedang melaksanakan cuti hamilnya menjadi terjamin dan menghindari adanya pengaruh finansial dan mental yang kemungkinan dapat dialami oleh pekerja/buruh saat melaksanakan haknya. pemberian cuti bagi pekerja/buruh wanita yang sedang hamil tentunya akan kurang lengkap tanpa adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh, pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil, baik sebelum maupun setelah melahirkan, kecuali ada alasan yang sangat mendesak dan terbukti sah menurut hukum, Hutomo, I. R., (2024). Perlindungan yang dimaksud dalam menjaga keadilan hukum terhadap hak-hak maternitas pekerja selain perlindungan pemberian upah tetapi juga larangan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Ketentuan mengenai larangan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 153 ayat (1) ini menjelaskan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh dengan beberapa alasan dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka dinyatakan batal secara hukum dan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana disebutkan dalam pasal 153 ayat (2). Perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita hamil secara khusus disebutkan dalam pasal 153 ayat (1) huruf e, ini menunjukkan komitmen negara dalam memberikan dukungan kepada ibu untuk terjamin pekerjaannya dan tetap memiliki pekerjaan hingga pekerja/buruh wanita dalam kondisi hamil hingga mampu kembali dengan kondisi terbaiknya untuk bekerja dan memenuhi kewajibannya sebagai pekerja/buruh. Selain dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023, perlindungan wanita pekerja yang sedang melaksanakan cuti dilarang diberhentikan dari pekerjaannya sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan pasal 5 ayat (1) yang melarang dilakukan pemutusan hubungan kerja kepada ibu hamil yang bekerja ketika sedang melaksanakan cuti hamilnya. tujuan dari perlindungan hukum ini diperlukan pekerja/buruh wanita hamil untuk mendapatkan perlindungan akan kesehatannya baik secara fisik maupun mentalnya, bukan hanya pada saat sebelum hari prediksi kelahirannya ataupun pasca kelahirannya. Perlindungan hukum ini sangat krusial, mengingat banyaknya stigma dan diskriminasi yang mungkin dihadapi oleh Pekerja/Buruh wanita hamil di tempat kerja. Seperti yang disebutkan dalam undang-undang, menyatakan bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dengan alasan sebagaimana disebutkan dapat dinyatakan batal

secara hukum dan pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaannya, dalam undang-undang ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh wanita hamil ialah perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Jika mengacu pada teori kepastian hukum satjipto raharjo (2012) menurut gustav radbruch yang mengatakan bahwa fakta yang tercantum dalam hukum dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan, penggunaan kata “*dengan alasan*” dalam pasal 153 ayat (1) undang-undang nomor 6 tahun 2023 dikhawatirkan akan menjadi celah hukum yang dapat merugikan pekerja/buruh terutama wanita hamil yang rentan mengalami diskriminasi sehingga dapat mempengaruhi kesehatan dirinya dan bayi yang dikandungnya, yang mana secara tidak langsung mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja bisa saja dilakukan perusahaan kepada pekerja/buruh wanita hamil dengan alasan lain yang diperbolehkan undang-undang untuk dilakukan PHK tanpa mempertimbangkan kondisi pekerja/buruh wanita sedang dalam kondisi hamil atau tidak. Oleh karena itu celah ini bisa dianggap tidak memberikan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh wanita dalam kondisi hamil, padahal jika mengingat kondisi kehamilan tentunya akan mempengaruhi kondisi fisik seorang wanita lebih rentan daripada sebelumnya. Dan juga, dalam pasal 185 ayat (1) tentang ancaman pidana kepada perusahaan tidak menyebutkan tentang ancaman pidana yang dapat melindungi pekerja/buruh dari pemutusan secara sepihak dari perusahaan, satu-satunya perlindungan hukum terdapat dalam pasal 153 ayat (2) yakni segala bentuk pemecatan “*dengan alasan*” dapat dinyatakan batal secara hukum.

Hal ini juga kemudian menjadi problematik ketika kembali adanya aturan yang tumpang tindih antara Undang-undang nomor 6 tahun 2023 dengan undang-undang nomor 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak pada fase seribu hari pertama kehidupan, dalam undang-undang nomor 4 tahun 2024 pasal 5 ayat (1) mengatakan bahwa selama pekerja/buruh melaksanakan cuti hamil dilarang diberhentikan dari pekerjaannya, hal ini juga menjelaskan bahwa dalam undang-undang ini pengusaha selama pekerja/buruh wanita hamil melaksanakan cutinya dilarang diberhentikan dari pekerjaannya dengan atau tanpa alasan apapun. Hak untuk mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai selama masa kehamilan juga merupakan aspek penting dalam perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Fasilitas kesehatan ini meliputi akses terhadap layanan kesehatan, pemeriksaan kesehatan secara berkala, serta dukungan medis yang dibutuhkan selama kehamilan. Pengusaha diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang layak dan memadai bagi Pekerja/Buruh wanita hamil, agar mereka dapat menjalani kehamilan dengan baik dan terhindar dari risiko kesehatan yang dapat membahayakan diri mereka maupun janin. Ketersediaan fasilitas kesehatan yang memadai di tempat kerja sangat berperan dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita hamil. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja terkait kondisi hamil sangat penting untuk ditegakkan. Diskriminasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pengurangan gaji, penempatan Pekerja/Buruh yang tidak sesuai, hingga Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil. Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil agar mereka tidak diperlakukan secara diskriminatif, Triyani, R., (2021).

Setiap bentuk diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil dapat dikenakan sanksi, baik administratif maupun pidana, tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan. Ini menunjukkan bahwa negara hadir untuk melindungi hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil dan memberikan jaminan bahwa mereka akan diperlakukan dengan adil di tempat kerja. Pentingnya perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil juga tercermin dalam kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Banyak perusahaan yang mulai menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi Pekerja/Buruh wanita, khususnya yang sedang hamil. Beberapa perusahaan bahkan

menerapkan kebijakan fleksibel yang memungkinkan Pekerja/Buruh wanita hamil untuk bekerja dengan jam kerja yang lebih ringan atau melakukan Pekerja/Burhan dari rumah, Adityarani, N. W. (2020).

Mekanisme Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Wanita Hamil Dalam Praktik Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023

Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk menjamin hak dan kesejahteraan mereka selama menjalani masa kehamilan. Bentuk perlindungan ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Kedua jenis perlindungan ini saling melengkapi dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Perlindungan preventif merupakan langkah-langkah proaktif yang diambil untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil. Salah satu bentuk perlindungan preventif yang paling mencolok adalah hak cuti hamil. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 bab IV tentang ketenagakerjaan, Pekerja/ Buruh wanita berhak atas cuti hamil selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Selama masa cuti ini, Pekerja/Buruh tidak hanya mendapatkan jaminan bahwa mereka tidak akan kehilangan Pekerja/Burhan, tetapi juga berhak atas gaji penuh. Kewajiban perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi wanita hamil juga merupakan bagian dari perlindungan preventif. Lingkungan kerja yang aman mencakup pengaturan tempat kerja yang tidak berisiko bagi kesehatan ibu dan bayi, serta penyediaan fasilitas yang mendukung kebutuhan Pekerja/Buruh wanita hamil. Misalnya, perusahaan diharapkan menyediakan tempat untuk istirahat yang memadai, akses ke fasilitas kesehatan, serta perlengkapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh hamil. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita hamil, Suniaprily, F. G. A., (2023).

Di sisi lain, perlindungan represif merupakan langkah- langkah yang diambil untuk menegakkan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil ketika hak-hak tersebut dilanggar. Jika terjadi pelanggaran, Pekerja/Buruh wanita hamil memiliki akses untuk melakukan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Melalui pengaduan ini, Pekerja/Buruh dapat meminta bantuan dan intervensi dari pihak berwenang untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Dinas Tenaga Kerja memiliki kewajiban untuk menangani aduan tersebut dan melakukan investigasi untuk memastikan bahwa hak-hak Pekerja/Buruh terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh wanita hamil juga memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke pengadilan. Jika pelanggaran yang dialami tidak dapat diselesaikan melalui jalur mediasi atau pengaduan, Pekerja/Buruh berhak untuk mencari keadilan melalui sistem peradilan. Dalam hal ini, Pekerja/Buruh dapat menggugat perusahaan yang telah melanggar hak-hak mereka, misalnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Proses ini memberikan kesempatan bagi Pekerja/Buruh untuk mendapatkan kompensasi atas kerugian yang mereka alami akibat pelanggaran hak, sekaligus menegakkan hukum dan keadilan di tempat kerja. Akses terhadap lembaga mediasi juga menjadi salah satu mekanisme penting dalam perlindungan represif, Suniaprily, F. G. A., (2023).

Lembaga mediasi dapat membantu Pekerja/Buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan sengketa secara damai, tanpa harus melalui proses pengadilan yang panjang dan rumit. Melalui mediasi, Pekerja/Buruh wanita hamil dapat mendapatkan solusi yang adil dan memuaskan, serta menjaga hubungan baik dengan pengusaha. Mediasi juga menawarkan alternatif yang lebih cepat dan efisien dalam menyelesaikan konflik, sehingga Pekerja/Buruh dapat kembali fokus pada Pekerja/Burhan mereka tanpa harus terjebak dalam proses hukum yang memakan waktu. Secara keseluruhan, bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia

menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari diskriminasi. Perlindungan preventif yang meliputi hak cuti hamil, perlindungan dari PHK, dan kewajiban perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak. Sementara itu, perlindungan represif memberikan mekanisme bagi Pekerja/Buruh untuk menegakkan hak-hak mereka ketika terjadi pelanggaran. Dengan demikian, kombinasi dari kedua bentuk perlindungan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh wanita hamil dan menciptakan tempat kerja yang lebih inklusif bagi semua. Kendati demikian, tantangan dalam implementasi perlindungan hukum ini masih ada, termasuk kurangnya kesadaran di kalangan pengusaha mengenai hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil dan stigma yang mungkin dihadapi oleh Pekerja/Buruh. Oleh karena itu, diperlukan upaya terus-menerus untuk meningkatkan edukasi dan sosialisasi tentang hak-hak Pekerja/Buruh, serta penguatan penegakan hukum untuk memastikan bahwa semua Pekerja/Buruh wanita hamil dapat menikmati hak-hak mereka dengan penuh. Melalui kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat sipil, diharapkan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia dapat semakin diperkuat dan diimplementasikan dengan baik, Suniaprily, F. G. A., (2023).

Dampak dari Kurangnya Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Wanita Hamil Kurangnya perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dapat menimbulkan dampak yang signifikan dalam berbagai aspek, termasuk kesehatan, ekonomi, dan sosial. Dampak-dampak ini tidak hanya dirasakan oleh Pekerja/Buruh wanita hamil itu sendiri, tetapi juga dapat mempengaruhi keluarga, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak yang ditimbulkan akibat ketidakcukupan perlindungan hukum ini agar langkah-langkah perbaikan dapat diambil secara efektif. Pertama-tama, dampak kesehatan yang dialami oleh Pekerja/Buruh wanita hamil akibat kurangnya perlindungan hukum sangat mencolok. Pekerja/Buruh wanita hamil yang tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai berisiko mengalami stres yang lebih tinggi, baik secara fisik maupun mental. Stres ini sering kali disebabkan oleh kekhawatiran akan kehilangan Pekerjaan/Buruh atau ketidakpastian mengenai masa depan mereka di tempat kerja. Dalam banyak kasus, Pekerja/Buruh wanita hamil yang mengalami diskriminasi di tempat kerja, seperti Pemutusan Hubungan Kerja, pengurangan jam kerja, atau pemindahan jabatan, dapat mengalami gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan, Nugraha, A., (2023).

Selain itu, kurangnya perlindungan kesehatan yang memadai selama masa kehamilan juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik ibu dan janin. Wanita hamil yang tidak memiliki akses ke layanan kesehatan yang tepat, seperti pemeriksaan rutin dan perawatan prenatal, lebih mungkin mengalami komplikasi selama kehamilan, yang dapat berdampak pada kesehatan jangka panjang mereka dan anak yang dilahirkan. Selanjutnya, dampak ekonomi dari perlakuan diskriminatif terhadap wanita hamil juga sangat signifikan. Wanita yang kehilangan Pekerjaan/Buruh atau terpaksa mengambil cuti tidak dibayar karena kehamilan dapat mengalami kesulitan finansial yang parah. Pendapatan yang hilang tidak hanya memengaruhi mereka secara individu, tetapi juga dapat berdampak pada keluarga mereka, yang bergantung pada pendapatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bagi perusahaan, perlakuan diskriminatif terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil dapat mengakibatkan biaya yang lebih tinggi dalam hal turnover karyawan dan rekrutmen ulang. Perusahaan yang tidak menyediakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi Pekerja/Buruh wanita hamil cenderung menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Hal ini dapat mengurangi produktivitas dan merugikan reputasi perusahaan di mata publik. Selain itu, investasi dalam program perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dapat menjadi langkah yang menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka panjang, karena dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif, Triyani, R., (2021).

Dari segi sosial, perlakuan buruk terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil dapat memengaruhi persepsi publik tentang hak-hak Pekerja/Buruh secara umum. Ketika masyarakat menyaksikan perlakuan diskriminatif terhadap Pekerja/Buruh wanita hamil, hal ini dapat mengikis kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum dan kebijakan perlindungan ketenagakerjaan yang ada. Masyarakat mungkin mulai meragukan efektivitas undang-undang yang seharusnya melindungi hak-hak Pekerja/Buruh, dan hal ini dapat menimbulkan skeptisisme terhadap institusi yang bertanggung jawab untuk menegakkan hak-hak tersebut. Dalam jangka panjang, kurangnya perlindungan hukum dan diskriminasi di tempat kerja dapat menciptakan stigma negatif terhadap wanita hamil di pasar kerja, yang menghambat partisipasi mereka dalam dunia kerja dan membatasi peluang karir mereka. Ini dapat menyebabkan dampak negatif pada pencapaian gender dalam ketenagakerjaan dan berkontribusi pada ketidaksetaraan sosial yang lebih luas. Dengan demikian, dampak dari kurangnya perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil sangat kompleks dan saling terkait. Kesehatan fisik dan mental Pekerja/Buruh wanita hamil dapat terancam, yang pada gilirannya berdampak pada ekonomi mereka dan keluarga mereka. Selain itu, perlakuan diskriminatif dapat merusak kepercayaan publik terhadap sistem hukum dan menciptakan stigma sosial yang memperburuk ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk memperkuat perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dan memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi, Hanifah, I. (2020).

Kebijakan dalam undang-undang ini bertujuan untuk mengurangi stres dan tekanan yang dihadapi oleh Pekerja/Buruh wanita hamil, sehingga mereka dapat menjalani kehamilan dengan lebih baik tanpa mengorbankan Pekerja/Burhan mereka. Di sisi lain, tantangan masih ada dalam implementasi perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Beberapa perusahaan, terutama di sektor informal, mungkin tidak sepenuhnya memahami atau bahkan mengabaikan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan, budaya kerja yang masih patriarkal, atau bahkan faktor ekonomi yang mempengaruhi keputusan perusahaan. Oleh karena itu, sosialisasi dan edukasi mengenai hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil harus terus dilakukan, baik oleh pemerintah maupun lembaga terkait, agar semua pihak memahami pentingnya perlindungan hukum ini. Dari perspektif internasional, Indonesia juga terikat pada konvensi-konvensi yang mengatur perlindungan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil. Salah satu konvensi tersebut adalah Maternity Protection Convention dari International Labour Organization (ILO), yang mengatur berbagai aspek perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil, Rahmawati, D. M., (2022). Konvensi ini menjadi acuan bagi banyak negara dalam merumuskan kebijakan perlindungan maternitas, termasuk Indonesia. Dengan mengikuti standar internasional ini, Indonesia menunjukkan komitmennya untuk melindungi hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil dan memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan perkembangan zaman. Secara keseluruhan, perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil mencakup berbagai aspek yang harus diperhatikan oleh pengusaha dan pihak terkait. Hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil, seperti hak cuti, hak untuk tidak diberhentikan karena alasan kehamilan, dan hak untuk mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai, merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi semua Pekerja/Buruh. Perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja juga harus ditegakkan dengan tegas, agar Pekerja/Buruh wanita hamil dapat merasa aman dan nyaman dalam menjalankan peran mereka di dunia kerja. Dengan upaya yang berkelanjutan untuk melindungi hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil, diharapkan akan tercipta keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh Pekerja/Buruh di Indonesia, Rahmawati, D. M., (2022).

Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap dampak UU Cipta Kerja ini untuk memastikan bahwa hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil tetap terlindungi. Di samping

regulasi nasional, Indonesia juga terikat pada sejumlah konvensi internasional yang mengatur hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil, salah satunya adalah International Labour Organization (ILO) Convention No. 183 tentang Maternity Protection. Konvensi ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk perlindungan Pekerja/Buruh wanita hamil, termasuk ketentuan mengenai cuti hamil, jaminan kesehatan, dan perlindungan dari diskriminasi. ILO Convention No. 183 menekankan pentingnya memberikan cuti hamil yang cukup untuk mendukung kesehatan ibu dan anak serta memastikan bahwa Pekerja/Buruh wanita tidak mengalami kerugian finansial selama masa cuti tersebut. Dalam konteks Indonesia, penerapan konvensi ini diharapkan dapat memperkuat perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dan memastikan bahwa hak-hak mereka dipenuhi sesuai dengan standar internasional. Implementasi dari konvensi ini di Indonesia dapat dilihat dalam kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah dan lembaga terkait, Agustanti, R. D., (2021).

Meskipun Indonesia telah mengadopsi berbagai ketentuan yang sejalan dengan ILO Convention No. 183, tantangan tetap ada dalam hal pemantauan dan penegakan hukum. Tidak jarang Pekerja/Buruh wanita hamil masih menghadapi diskriminasi atau pelanggaran hak-hak mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih konsisten untuk meningkatkan kesadaran akan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil di kalangan pengusaha dan Pekerja/Buruh, serta memperkuat mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa semua ketentuan yang ada diimplementasikan secara efektif. Dengan demikian, kerangka hukum perlindungan Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia terdiri dari berbagai regulasi yang saling melengkapi.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang memberikan dasar hukum yang kuat untuk perlindungan hak-hak Pekerja/Buruh wanita hamil, sementara Undang-Undang Cipta Kerja menawarkan perubahan yang dapat memengaruhi cara perlindungan tersebut diterapkan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita hamil juga dibahas dalam Undang-undang Nomor 4 tahun 2024 tentang kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase seribu Hari Pertama Kehidupan sebagai bentuk perlindungan khusus oleh pemerintah yang ditujukan tingkatan kelompok masyarakat terkecil yakni keluarga terutama tentang kesejahteraan ibu dan tanpa memandang status sosialnya. Selain itu, keterikatan Indonesia pada konvensi internasional seperti ILO Convention No. 183 menunjukkan komitmen negara untuk memenuhi standar perlindungan bagi Pekerja/Buruh wanita hamil. Melalui pendekatan holistik yang melibatkan regulasi nasional dan internasional, diharapkan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dapat semakin diperkuat, sehingga mereka dapat menjalani masa kehamilan dengan aman dan tanpa tekanan di tempat kerja. Upaya untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan penegakan hukum harus terus dilakukan agar semua Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia dapat menikmati hak-hak mereka dengan penuh. Sebagai penutup, penting untuk menyadari bahwa perlindungan Pekerja/Buruh wanita hamil bukan hanya isu hukum, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab sosial dan moral. Dengan memberikan perlindungan yang memadai kepada Pekerja/Buruh wanita hamil, kita tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan ramah bagi semua. Hal ini akan berujung pada peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan, serta pengembangan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia, Mokaliran, E. V., (2023).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Membahas tentang perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia. terdapat berbagai regulasi yang melindungi hak maternitas pekerja/buruh, seperti pemberian cuti sebelum hari prediksi kehamilan dan setelah melahirkan, ancaman pidana kepada

- perusahaan yang tidak memberikan cuti, jaminan mendapatkan upah penuh bagi pekerja/buruh, larangan dilakukannya pemutusan hubungan kerja, jaminan pemberian fasilitas kesehatan dan laktasi hingga penyesuaian kerja terhadap peker/buruh wanita hamil. Namun masih ditemukan beberapa peraturan yang dianggap tumpang tindih seperti dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pembaharuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 82 ayat (1) dan (2) dalam pemberian waktu cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan pasca melahirkan, dan 1,5 bulan kondisi tertentu atas anjuran dokter sedangkan dalam Undang- undang no 4 tahun 2024 pemberian cuti selama 3 bulan pertama ditambah 3 bulan berikutnya menurut anjuran dokter yang mana dalam undang-undnag tidak adanya penjelasan lebih pasti tentang arti dari “3 bulan pertama” sehingga menimbulkan ketidaksinambungan dalam pemberian dan pengajuan waktu cuti bagi pekerja/buruh wanita hamil. Selain itu juga, aturan yang tumpang tindih terdapat pada aturan yang memberikan cuti kepada suami, meskipun terdapat aturan pasti tentang pemberian upah kepada suami yang sedang menemani istrinya melahirkan, tetapi tidak ada keterangan pasti terkait pemberian cuti kepada suami di undang-undang ciptakerja nomor 6 tahun 2023 bab IV tentang ketenagakerjaan, sedangkan dalam undang-undang KIA no 4 tahun 2024 dengan jelas menyebutkan bahwa seorang suami berhak mendapatkan cuti selama 2 hingga 3 hari untuk menemani istrinya yang sedang melahirkan. Sesuai teori kepastian hukum ini tentunya perlu diatasi untuk mencapai perlindungan yang efektif dengan memberikan aturan yang lebih rinci dan pasti terkait aturan yang melindungi hak-hak maternitas yang bisa diperoleh oleh pekerja/buruh. Karena adanya perbedaan waktu pemberian cuti sehingga mempengaruhi juga tentang pemberian gaji yang dibahas dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menjamin pemberian upah penuh dan pada undang-undang KIA no 4 tahun 2024 tentang pemberian upah yang terbagi menjadi 3 ketentuan yakni upah penuh 3 bulan pertama, upah penuh di bulan keempat, dan 75% upah pada bulan kelima dan keenam. Meskipun ancaman pidana telah membayangi perusahaan untuk tetap memberikan hak cuti maupun hak upah kepada pekerja/buruh, tentunya untuk mencapai keadilan hukum diperlukan penjelasan pasti terkait pemberian upah sehingga tidak merugikan pekerja atau pemberi kerja. Kemudian terkait larangan PHK dalam Pasal 153 ayat (1) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang melarang pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi Pekerja/Buruh dengan alasan hamil. Jika mengacu pada kondisi pekerja/buruh wanita yang dalam kondisi hamil, dimana dalam kehamilannya memaksa seorang pekerja/buruh wanita tidak berada dalam kondisi primanya, ditemukan celah hukum yang bisa saja dimanfaatkan perusahaan dan merugikan pekerja/buruh wanita hamil yakni dalam pasal 153 ayat (1) huruf e yang menyatakan larangan PHK “dengan alasan” secara eksplisit bisa saja perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja/buruh wanita hamil dengan alasan lain yang diperbolehkan undang-undang. Sehingga hal ini tidak dapat melindungi pekerja/buruh wanita hamil dari PHK. Namun secara keseluruhan aturan dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 BAB IV jo Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah membahas banyak hal terkait perlindungan dan hak-hak apasaja yang berhak diperoleh pekerja-buruh khususnya kepada pekerja/wanita hamil yang dalam kondisinya memerlukan pelayanan serta perlindungan lebih terhadap kondisinya, demi menjaga kondisi fisik, emosional maupun mental pekerja/buruh wanita, selain itu dalam undang-undang ini juga melindungi perusahaan demi bisa menjalankan aktivitas produksinya secara maksimal tanpa mengganggu kondisi khusus yang sedang dijalani pekerja/buruh wanita hamil dalam pekerjaannya.
2. Membahas tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil di Indonesia. Meskipun terdapat berbagai regulasi yang mendukung, masih banyak tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai perlindungan yang maksimal. Pertama, adanya aturan yang tumpang tindih menjadikan problematika yang

harus dihadapi oleh pekerja/buruh maupun pemberi kerja. Kedua, pemahaman yang kurang mengenai hak-hak hukum menjadi salah satu kendala utama. Banyak Pekerja/Buruh, terutama di sektor informal, tidak menyadari sepenuhnya hak-hak yang dimiliki terkait perlindungan hukum, sehingga mereka cenderung tidak menuntut hak-hak tersebut. kemudian, pengawasan yang lemah terhadap penerapan ketentuan hukum menyebabkan pelanggaran yang tidak ditindaklanjuti, sehingga merugikan Pekerja/Buruh wanita hamil. Selain itu, stigma dan diskriminasi yang dialami oleh Pekerja/Buruh wanita hamil di tempat kerja juga menambah kompleksitas situasi ini. Stereotip negatif tentang produktivitas Pekerja/Buruh hamil sering kali menyebabkan perlakuan yang tidak adil, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka. Seperti halnya dalam undang-undang tentang pemberian cuti yang terdapat tumpang tindih dalam hal durasi cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh, untuk itu perlunya peran pemerintah dalam memberikan kepastian hukum untuk menjamin terlaksananya keadilan hukum kepada pekerja/buruh wanita hamil dan kepada perusahaan sebagai pemberi cuti. berkaitan dengan hal ini pula perlunya keaktifan perusahaan terkait kehamilan pekerjanya. Sehingga dapat memastikan regulasi dalam pemberian hak cuti kepada pekerja/buruh wanita hamil. Kemudian tantangan pemerintah juga dalam memastikan upah cuti yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh terutama bagi wanita yang sedang hamil dan kewajiban perusahaan dalam memberikan hak cuti dan upah sesuai yang diamanatkan undang-undang demi menghindari ancaman pidana yang telah diatur undang-undang sebagai bentuk keadilan hukum yang diberikan negara. Selain pemberian upah, larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu hal yang krusial yang diatur dalam undang-undang ini. Situasi ini menunjukkan perlunya inisiatif untuk meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak Pekerja/Buruh di kalangan baik Pekerja/Buruh maupun pengusaha. Edukasi yang tepat dapat membantu Pekerja/Buruh untuk mengenali dan memahami hak-hak mereka, sehingga mereka dapat lebih berdaya dalam menuntut perlindungan yang seharusnya mereka terima. Sebaliknya, pengusaha juga perlu diberikan pelatihan yang memadai tentang kewajiban mereka untuk mematuhi hukum perlindungan Pekerja/Buruh, termasuk hak-hak khusus untuk Pekerja/Buruh hamil. Program-program sosialisasi yang menysasar Pekerja/Buruh dan pengusaha harus dirancang dan dilaksanakan oleh pemerintah dan organisasi non-pemerintah untuk menjembatani kesenjangan informasi ini. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat dalam meningkatkan pemahaman, memperkuat pengawasan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya saluran pengaduan yang jelas, Pekerja/Buruh hamil dapat merasa lebih aman dalam menyampaikan keluhan mereka tanpa takut akan adanya pembalasan dari perusahaan. Lebih jauh, pemerintah harus melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan perlindungan Pekerja/Buruh hamil yang telah diterapkan. Evaluasi ini penting untuk menilai sejauh mana kebijakan yang ada berhasil melindungi hak-hak Pekerja/Buruh dan apakah terdapat celah atau kekurangan yang perlu diperbaiki. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, pemerintah dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki dan memperkuat kebijakan yang ada. Dengan mengatasi tantangan dan hambatan ini, diharapkan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh wanita hamil dapat lebih efektif, yang pada akhirnya akan mendukung kesejahteraan ibu dan anak, serta menciptakan keadilan dalam dunia kerja sesuai dengan amanat undang-undang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bentuk Perlindungan Hukum yang Diberikan kepada Pekerja/Buruh Wanita Hamil Menurut UU Nomor 6 Tahun 2023. Pemerintah perlu memperjelas aturan yang ada agar tidak timbulnya aturan yang tumpang tindih terutama dalam undang-undang kesejahteraan ibu dan

- anak terkait aturan yang membahas tentang ibu yang bekerja hendaknya tetap memperhatikan aturan yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan, memperkuat perlindungan hukum terkait hak pekerja maupun perusahaan dengan menambahkan ancaman pidana yang dapat melindungi dari pelanggaran hukum. Terkait adanya celah hukum dengan penggunaan kata “*dengan alasan*” ada baiknya diubah menjadi perusahaan dilarang melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh dalam kondisi hamil sehingga dapat melindungi pekerja hamil berdasarkan kehamilannya bukan karena hamil sebagai alasannya. Dan untuk perusahaan untuk berkoordinasi dengan pihak terkait untuk mengetahui kondisi kehamilan dan permulaan kehamilan hingga hari prediksi kehamilan pekerjaanya agar dapat memberikan hak cuti dan upah sebagaimana mestinya.
2. Memperkuat sosialisasi dan edukasi terkait hak-hak pekerja/buruh wanita hamil yang diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Mekanisme Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Wanita Hamil dalam Praktik Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap implementasi perlindungan hukum bagi pekerja/buruh wanita hamil di perusahaan-perusahaan, terutama pada sektor yang rentan terhadap pelanggaran hak, seperti manufaktur dan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik berat. Dinas Ketenagakerjaan di daerah juga harus lebih aktif dalam melakukan inspeksi mendadak serta memberikan sanksi tegas kepada pemberi kerja yang melanggar aturan perlindungan bagi pekerja hamil. Selain itu, pembentukan unit khusus untuk menangani pengaduan pekerja hamil di perusahaan besar bisa menjadi langkah strategis untuk memastikan mekanisme pelaksanaan hak ini berjalan efektif. Ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan perusahaan, serikat pekerja, dan instansi terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, agar setiap pekerja/buruh perempuan, termasuk yang berada di sektor informal, memahami hak-hak mereka. Selain itu, mekanisme pelaporan pelanggaran terhadap hak maternitas perlu diperjelas dan dipermudah sehingga pekerja dapat melaporkan kasus diskriminasi atau pelanggaran hak-hak mereka dengan aman dan tanpa risiko balas dendam dari pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*, 28-45.
- Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*, 28-45.
- Agustanti, R. D., Satino, S., & Bonauli, R. R. (2021). Indonesia Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara. *Jurnal Supremasi*, 42-56.
- Anggraini N. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Hamil Menurut Undang-Undang Ham Dengan Konvensi Ilo. In: Seminar Nasional-Kota Ramah Hak Asasi Manusia. 2021. P. 448–56.
- C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta : 1980), Hlm 102
- Firman F. (2018). Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif.
- Hanifah, I. (2020). Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(2), 193-208.
- Hidayat Mr, Dalimunthe N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik J J Ilm Bid Sos Ekon Budaya, Teknol Dan Pendidik*. 2(1):233–50. Hlm 157-158.

- Hutomo, I. R., Tohari, M., & Utomo, K. B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Hiburan Malam Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Café Atau Tempat Karaoke Di Wilayah Kecamatan Bandung). *Jpehi (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)*, 5(01), 56-75.
- Insan, A. S. F., & Sugianto, E. (2024). Penerapan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Wanita Pada Malam Hari Di Pt Embee Plumbon Tekstil. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 3875-3886.
- John Rawls, *A Theory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, H. 13.
- Khair Oi. Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Huk J Kaji Dan Penelit Huk*. 2021;3(2):45–63.
- Khoiriyah, A. M. (2020). Perlindungan Dan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. *Ijous: Indonesian Journal Of Gender Studies*, 1(1), 57-66.
- Lawendatu M. (2021) Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja/Buruh Berdasarkan Uu Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Lex Soc*. 9(1).
- Manalu, I. L. R. (2020). Tinjauan Hukum Terhadap Status Pekerja/Buruh Yang Belum Mengikat Kontrak Kerja Tapi Sudah Bekerja Yang Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Mokaliran, E. V., Massie, C. D., & Waha, C. J. (2023). Implementasi Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia. *Lex Administratum*, 11(2).
- Muslim, B. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif Uu 13 Tahun 2003. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 26-36.
- Nopianti W, Setiady T, Abas M. (2024). Tuntutan Pekerja/Buruh 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 Rev*. 6(3):8941–52.
- Nugraha, A., & Sundary, R. I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari Dalam Upaya Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Nugraha, A., & Sundary, R. I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari Dalam Upaya Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Permatawati R, Purwanti Np. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Wanita Yang Sedang Hamil. *Artic Bagian Huk Perdata Fak Huk Univ Udayana*.
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Kencana. Jakarta : 2008).
- Peter Marzuki Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Grub, 2014), 133-134.
- Prajnaparamita K. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Uu Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan. *Adm Law Gov J*. 2(1):34–6.
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226-230.

- Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja/Buruh Perempuan Hamil* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahmawati, D. M., & Darsono, S. H. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja/Buruh Perempuan Hamil* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rosifany, O. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2), 36-53.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Pt. Citra Aditya Bakti, Cet-IV, Bandung : 2000) Hlm 53
- Setiono, Rule Of Law (Supremasi Hukum), *Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta*, 2004 Hlm 3.
- Silviana E, Aroni D, Maayah N. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Wanita Hamil Di Lingkungan Kerja. *J Pengabdian Masyarakat Darussalam*. 3(1):1-9.
- Suniapriy, F. G. A., & Putri, H. A. A. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Profetik. *Wijaya Putra Law Review*, 2(2), 117-138.
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.
- Triyani, R., & Tarina, D. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja/Buruh Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 98-99.
- Triyani, R., & Tarina, D. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja/Buruh Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 98-99.
- Triyani, R., & Tarina, D. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja/Buruh Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 98-99.
- Wanita Karir. *Inovasi*, 7(1), 240-250
- Widyasputri, M., & Sarnawa, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja/Buruh Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja Dan UU Ketenagakerjaan). *Media Of Law And Sharia*, 5(2), 141-154.