JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i1.6143
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 24 Juli 2025 | **Revised:** 10 Oktober 2025 | **Accepted:** 20 Oktober 2025

Perlindungan Hukum Terhadap Ibu Hamil dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Piasti Sopandani[1], Carla Pusparani[2], Alfira Ulfa[3], Shinta Puja[4], Yuyut Prayuti[5]
[1] Universitas Islam Nusantara, Indonesia, piastisopandani@gmail.com.
[2] Universitas Islam Nusantara, Indonesia, carla.pusparani@yahoo.com.
[3] Universitas Islam Nusantara, Indonesia, alfiraulfa12@gmail.com.
[4] Universitas Islam Nusantara, Indonesia, pujashinta@gmail.com
[5] Universitas Islam Nusantara, Indonesia, yuyut.prayuti@uninus.ac.id

Corresponding Author: piastisopandani@gmail.com[1]

Abstract: *Pregnant women in the workforce often face challenges in obtaining adequate legal protection in the workplace, despite the fact that their rights are guaranteed by various regulations. This study aims to examine the form of legal protection provided to pregnant female workers under the provisions of Law Number 13 of 2003 on Manpower, to identify the implementation of legal protections in employment practices and the obstacles encountered, to evaluate corporate responsibility in ensuring the fulfillment of the rights of pregnant workers who remain employed in high-risk workplaces, and to provide recommendations for improving the effectiveness of such legal protections. The research method used is normative juridical with a statutory and case study approach. The results show that, normatively, pregnant workers are entitled to maternity leave, social and health security, and protection from work that endangers their pregnancy. However, field implementation remains suboptimal. Several companies do not fully comply with the relevant regulations, particularly in terms of relocating pregnant workers from hazardous areas and providing appropriate workplace facilities. Moreover, discriminatory practices such as unilateral reduction of working hours, pressure to resign, and limited access to occupational health services are still found. Obstacles include weak government supervision, lack of employer understanding of regulations, and the absence of effective complaint mechanisms. This study recommends strengthening implementing regulations, increasing labor inspection capacity, and providing education for both employers and workers regarding their respective rights and obligations.*

Keywords*: pregnant female workers, legal protection, employment, corporate responsibility, labor rights.*

Abstrak: Perempuan hamil yang bekerja sering kali menghadapi tantangan dalam memperoleh perlindungan hukum yang layak di tempat kerja, meskipun hak-hak mereka telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk jaminan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan hamil sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengidentifikasi

pelaksanaan perlindungan hukum dalam praktik ketenagakerjaan serta hambatan yang dihadapi, mengevaluasi tanggung jawab perusahaan dalam memastikan terpenuhinya hak-hak perempuan hamil yang tetap dipekerjakan di lingkungan kerja berisiko, dan memberikan rekomendasi peningkatan efektivitas perlindungan hukum. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah hukum normatif, dengan menitikberatkan pada analisis terhadap regulasi perundang-undangan serta telaah terhadap kasus-kasus konkret. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa secara hukum, perempuan yang sedang mengandung berhak memperoleh cuti persalinan, perlindungan dalam aspek kesehatan, jaminan dalam hubungan kerja, serta perlindungan dari pekerjaan yang membahayakan kehamilan. Namun, implementasi di lapangan masih belum optimal. Beberapa perusahaan belum sepenuhnya mematuhi regulasi terkait, terutama dalam hal pemindahan kerja dari area berisiko dan penyediaan fasilitas kerja yang layak. Selain itu, ditemukan masih adanya praktik diskriminatif berupa pengurangan jam kerja secara sepihak, tekanan agar mengundurkan diri, dan kurangnya akses terhadap layanan kesehatan kerja. Faktor hambatan meliputi lemahnya pengawasan pemerintah, minimnya pemahaman perusahaan terhadap regulasi, serta tidak tersedianya mekanisme pengaduan yang efektif. Penelitian ini merekomendasikan penguatan peraturan pelaksana, peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan, dan edukasi kepada pemberi kerja serta pekerja tentang hak dan kewajiban masing-masing.

Kata Kunci: pekerja perempuan hamil, perlindungan hukum, ketenagakerjaan, tanggung jawab perusahaan, hak tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memegang posisi krusial dalam pelaksanaan pembangunan negara. Karena itu, pemerintah berkewajiban memastikan terpenuhinya hak dan tanggung jawab para pekerja melalui perlindungan hukum yang menyeluruh. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap tenaga kerja atau karyawan berhak memperoleh perlindungan saat menjalankan tugasnya, termasuk perlindungan terkait keselamatan, kesehatan, kondisi kerja yang layak, serta perlakuan yang menghormati martabat manusia (Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003).

Salah satu kelompok pekerja yang rentan mengalami perlakuan diskriminatif di tempat kerja adalah pekerja perempuan, khususnya ibu hamil. Dalam kenyataannya, masih banyak pekerja perempuan yang belum mendapatkan hak-hak dasar yang seharusnya dijamin oleh peraturan perundang-undangan, seperti hak cuti hamil dan melahirkan, pengaturan waktu kerja yang sesuai, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Ketidaksesuaian antara norma hukum dengan implementasinya di lapangan menunjukkan lemahnya pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang seharusnya memberikan perlindungan khusus terhadap kondisi biologis perempuan yang bekerja.

Perlindungan hukum untuk pekerja wanita yang sedang mengandung telah diatur secara tegas dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 82 ayat (1), wanita hamil berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum dan setelah proses persalinan, berdasarkan rekomendasi dari tenaga medis seperti dokter atau bidan. Selain itu, Pasal 76 ayat (2) melarang pemberi kerja mempekerjakan wanita hamil pada pekerjaan yang dapat membahayakan kehamilan atau keselamatan dirinya. Ketentuan ini menunjukkan perhatian khusus dari negara terhadap kondisi ibu hamil di lingkungan kerja (Putri dan Efendi, 2022).

Namun, pada kenyataannya saat ini, pekerja perempuan yang sedang hamil sering diperlakukan sama seperti pekerja lain yang tidak sedang hamil. Mereka dianggap tetap mampu menjalankan tugas kerja secara normal tanpa mempertimbangkan kondisi fisik dan kesehatan

yang tengah dialami. Padahal, masa awal kehamilan, terutama pada trimester pertama, sangat rentan dan memerlukan perhatian khusus karena kondisi tubuh perempuan mengalami perubahan signifikan yang dapat memengaruhi kesehatannya. Beban kerja yang berat pada masa ini dapat meningkatkan risiko keguguran. Selain itu, dalam beberapa situasi, kehamilan malah digunakan oleh perusahaan sebagai dasar untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak, yang jelas bertentangan dengan prinsip perlindungan hak tenaga kerja (Isnaeni Halimah, 2023). Fenomena ini mencerminkan ketimpangan antara perlindungan hukum secara normatif dengan realitas implementasinya di tempat kerja.

Salah satu kasus yang menyoroti permasalahan tersebut adalah mogok kerja yang terjadi di PT. Alpen Food Industry (AFI) di Bekasi. Sebagai bentuk penolakan terhadap kebijakan perusahaan yang tetap menugaskan pekerja perempuan hamil untuk bekerja pada shift malam yang secara medis diketahui dapat membahayakan kesehatan ibu dan janin ratusan buruh menghentikan aktivitas kerja mereka dan melakukan aksi mogok. Sejak tahun 2019, tercatat sebanyak 14 kasus keguguran dan 6 kematian bayi baru lahir di lingkungan kerja perusahaan tersebut. Sebanyak 359 pekerja perempuan dilaporkan bekerja dalam kondisi yang dinilai tidak mendukung kesehatan reproduktif mereka (Nopianti et al., 2024). Fakta ini menunjukkan adanya pelanggaran nyata terhadap ketentuan perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Berbagai pelanggaran tersebut umumnya terjadi karena lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah, rendahnya pemahaman pekerja perempuan terhadap hak-haknya, serta masih kuatnya orientasi perusahaan terhadap efisiensi dan keuntungan tanpa memperhatikan aspek kemanusiaan (Sari, 2021). Selain itu, tidak jarang perusahaan menekan pekerja perempuan untuk mengundurkan diri ketika diketahui tengah hamil, dengan dalih bahwa kondisi kehamilan akan menurunkan produktivitas kerja. Praktik semacam ini jelas merupakan bentuk diskriminasi gender yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan hak dan perlindungan terhadap hak asasi manusia (Sari, 2021).

Konflik antara pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan dengan kepentingan efisiensi perusahaan menimbulkan dilema hukum dan etika yang serius. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif negara dalam menegakkan hukum secara tegas dan konsisten, serta menciptakan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efektif dan berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum baik di kalangan pekerja maupun pengusaha menjadi kunci dalam mewujudkan perlindungan menyeluruh dan berkelanjutan bagi ibu hamil di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, studi ini memiliki tujuan untuk menelaah secara rinci bentuk jaminan hukum bagi ibu hamil dalam konteks hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta kewajiban perusahaan dalam menerapkan aturan tersebut dalam praktik, terutama terkait ibu hamil yang masih bekerja di lingkungan kerja yang berpotensi berbahaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk Meneliti dan menjabarkan perlindungan legal yang disediakan bagi tenaga kerja wanita hamil dalam hubungan kerja, berdasarkan aturan yang tercantum pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2) Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum terhadap ibu hamil dalam praktik ketenagakerjaan, serta hambatan-hambatan yang dihadapi.
3) Untuk mengevaluasi tanggung jawab perusahaan dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja wanita dala kondisi hamil, khususnya yang tetap dipekerjakan di tempat kerja yang berisiko.
4) Untuk memberikan rekomendasi terhadap upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan perlindungan hukum bagi ibu hamil, baik dari sisi regulasi maupun pengawasan.

METODE

Penelitian ini memakai metode hukum normatif, yaitu pendekatan yang fokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, prinsip-prinsip hukum, serta teori-teori hukum yang relevan. Metode ini juga dikenal dengan sebutan penelitian hukum doktrinal, mengandalkan bahan-bahan hukum tertulis sebagai sumber utama, sehingga metode ini erat kaitannya dengan studi kepustakaan (*library research*). Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan hukum tertulis (*statute approach*) untuk menelaah norma-norma hukum yang mengatur perlindungan ibu hamil, serta pendekatan kasus (*case approach*) untuk mengkaji penerapan norma-norma tersebut dalam praktik melalui studi kasus yang relevan.

Dasar hukum yang dipakai diklasifikasikan ke dalam bahan hukum utama, kedua, dan tambahan. Bahan hukum utama meliputi peraturan formal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, serta keputusan menteri yang mengatur hak-hak pekerja wanita, khususnya ibu yang sedang mengandung. Sementara itu, bahan hukum sekunder meliputi berbagai literatur akademik, artikel jurnal hukum, serta pendapat para ahli yang memberikan penafsiran terhadap peraturan yang ada. Sementara itu, bahan hukum tersier digunakan untuk menunjang pemahaman terhadap istilah atau konsep hukum tertentu. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-analitis, dengan tujuan menggambarkan kondisi perlindungan hukum bagi ibu hamil sebagaimana diatur dalam hukum positif dan membandingkannya dengan praktik di lapangan, guna menarik kesimpulan yang argumentatif dan relevan secara yuridis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Jaminan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja Perempuan Hamil Dalam Hubungan Kerja, Sesuai Dengan Ketentuan Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk jaminan hukum terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil telah diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam beberapa pasal yang memberikan perlindungan atas kondisi biologis dan kesehatan reproduktif perempuan di tempat kerja. Salah satu mekanisme perlindungan hukum yang paling esensial adalah hak memperoleh cuti melahirkan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal ini menyebutkan bahwa pekerja wanita memiliki hak atas masa cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah proses persalinan, yang ditentukan berdasarkan rekomendasi dari dokter spesialis kandungan atau bidan. Aturan ini dimaksudkan untuk memastikan ibu hamil memiliki waktu yang memadai guna mempersiapkan persalinan dan memulihkan diri setelah melahirkan, tanpa kehilangan status dan haknya sebagai pekerja.

Perempuan yang bekerja, khususnya dalam kondisi kehamilan, memiliki hak-hak khusus yang dilindungi oleh negara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat berbagai ketentuan yang dirancang untuk memastikan bahwa pekerja perempuan yang sedang hamil tidak mengalami perlakuan diskriminatif dan tetap mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja. Perlindungan ini merupakan bentuk pengakuan atas kondisi biologis khusus perempuan serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi, adil, dan sehat secara fisik maupun psikologis.

Salah satu jenis perlindungan legal yang sangat krusial dalam peraturan ini adalah hak untuk mengambil cuti melahirkan. Ketentuan ini secara jelas tercantum dalam Pasal 82 ayat (1), yang menyebutkan bahwa tenaga kerja wanita memiliki hak untuk mendapatkan masa rehat selama 1,5 bulan sebelumnya dan 1,5 bulan pasca proses persalinan, berdasarkan pertimbangan medis dari tenaga kesehatan seperti dokter atau bidan. Hak ini bertujuan untuk memastikan bahwa perempuan mendapatkan waktu yang cukup untuk mempersiapkan proses kelahiran, serta waktu pemulihan fisik dan psikologis pasca persalinan. Ketentuan ini menjadi penting karena selama kehamilan, khususnya di trimester akhir, kondisi tubuh perempuan mengalami

banyak perubahan yang dapat mempengaruhi kapasitas kerja. Perlindungan ini bersifat preventif dan afirmatif agar ibu dan janin terhindar dari resiko yang bisa ditimbulkan oleh tekanan kerja.

Selain melahirkan, perlindungan juga diberikan kepada Wanita pekerja yang mengalami keguguran, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat (2), memiliki hak untuk memperoleh waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi tertulis dari tenaga medis, seperti dokter atau bidan. Ini merupakan bentuk jaminan hukum yang mengakui bahwa keguguran merupakan kejadian medis dan psikologis yang berat, yang menuntut pemulihan sebelum kembali bekerja. Hak ini penting karena pada praktiknya, banyak perusahaan tidak memahami urgensi pemulihan pasca keguguran dan menganggap pekerja sudah bisa kembali bekerja seperti biasa setelah cuti singkat.

Selanjutnya, hak atas perlindungan dari pekerjaan berbahaya juga dijamin dalam UU ini, tepatnya dalam Pasal 76 ayat (2). Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa pengusaha dilarang menugaskan tenaga kerja wanita yang tengah mengandung untuk bekerja pada malam hari (antara pukul 23.00 hingga 07.00) apabila menurut keterangan dokter, hal tersebut membahayakan keselamatan kandungan maupun keselamatan dirinya. Ketentuan ini menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan ibu hamil harus menjadi prioritas dan tidak boleh dikompromikan demi kepentingan produksi atau efisiensi kerja. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk menyesuaikan beban dan waktu kerja pekerja hamil, termasuk memindahkan pekerja dari shift malam atau dari jenis pekerjaan yang bersifat fisik berat, berbahaya, atau mengandung risiko paparan bahan kimia, suara bising, atau tekanan kerja tinggi.

Lebih lanjut, hak untuk menyusui anak bagi ibu menyusui juga dilindungi oleh undang-undang, sebagaimana termuat dalam Pasal 83. Pekerja wanita yang memiliki bayi yang masih membutuhkan ASI wajib diberikan waktu yang memadai untuk menyusui anaknya apabila kegiatan tersebut perlu dilakukan selama jam kerja. Aturan ini mencerminkan penghargaan terhadap peran ganda perempuan sebagai pekerja dan ibu, serta mendukung kebijakan kesehatan nasional dalam hal pemberian ASI eksklusif. Sayangnya, dalam praktiknya, sejumlah besar perusahaan belum memenuhi kewajiban untuk menyediakan fasilitas khusus bagi ibu menyusui berupa ruang laktas atau waktu khusus bagi ibu menyusui selama jam kerja.

Semua hak yang diberikan di atas juga dilindungi dari sisi ekonomi, yakni dengan jaminan upah penuh, sebagaimana tercantum dalam Pasal 84, dinyatakan bahwa pekerja yang menjalankan hak cuti sebagaimana tercantum dalam Pasal sebelumnya tetap berhak menerima upah penuh. Artinya, perempuan tidak boleh dirugikan secara finansial hanya karena sedang melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui. Ini adalah bentuk konkret dari perlindungan hukum yang menjamin stabilitas ekonomi pekerja perempuan selama masa reproduktif.

Secara keseluruhan, bentuk-bentuk jaminan hukum ini mencerminkan keseriusan negara dalam melindungi pekerja perempuan, terutama yang sedang dalam masa kehamilan dan menyusui. Undang-undang tidak hanya memberikan hak-hak dasar seperti cuti dan upah, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan martabat perempuan. Perlindungan ini sejalan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28 I UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Namun, dari hasil kajian literatur dan studi kasus dalam penelitian ini, ditemukan bahwa keberadaan regulasi yang kuat tidak selalu diikuti oleh implementasi yang memadai. Banyak perusahaan tidak menjalankan ketentuan ini secara konsisten, dan masih terdapat kasus pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan hamil, penolakan cuti melahirkan, atau bahkan penekanan agar perempuan hamil mengundurkan diri. Ini menunjukkan bahwa perlindungan

hukum secara normatif sudah memadai, tetapi pelaksanaannya masih menghadapi tantangan yang serius, terutama dalam aspek pengawasan, sanksi hukum, dan kesadaran pelaku usaha.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Ibu Hamil dalam Praktik Ketenagakerjaan, serta Hambatan yang Dihadapi

Perlindungan hukum terhadap ibu hamil dalam dunia ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari hak asasi manusia dan perlindungan terhadap kesehatan reproduktif perempuan. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan jaminan hak kepada pekerja perempuan yang sedang hamil, di antaranya hak untuk memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan sebagaimana tercantum dalam Pasal 82 ayat (1). Selain itu, Pasal 76 ayat (2) undang-undang yang sama secara tegas melarang pengusaha menugaskan pekerja perempuan hamil untuk melakukan pekerjaan yang berpotensi membahayakan kehamilan atau keselamatan dirinya. Meskipun aturan hukum tersebut telah diundangkan secara formal, implementasi di lapangan masih jauh dari harapan. Banyak perusahaan belum menjalankan kewajibannya secara konsisten, sehingga menciptakan ketimpangan antara perlindungan hukum secara normatif dengan realitas praktis di tempat kerja.

Dalam praktiknya, banyak perusahaan menolak memberikan hak cuti melahirkan secara penuh, bahkan ada yang hanya memberikan sebagian dari jangka waktu yang seharusnya. Tidak jarang pula pekerja perempuan yang mengambil cuti mengalami pemotongan upah secara tidak sah, atau lebih buruk lagi, kehilangan pekerjaan setelah masa cuti. Ketidakadilan ini menunjukkan bahwa norma hukum yang telah ditetapkan belum mampu memberikan perlindungan secara efektif terhadap pekerja perempuan, khususnya dalam situasi kehamilan (Yandika dan Kansil, 2024)

Salah satu bentuk pelanggaran yang paling umum terjadi adalah pemaksaan kepada pekerja perempuan hamil untuk tetap bekerja dalam kondisi kerja yang tidak aman, seperti beban kerja berat, shift malam, atau lingkungan kerja dengan paparan zat berbahaya. Studi kasus PT. Alpen Food Industry di Bekasi menjadi salah satu contoh nyata pelanggaran hak-hak pekerja hamil, di mana ratusan buruh melakukan aksi mogok akibat penugasan shift malam terhadap ibu hamil yang berujung pada kejadian keguguran serta kematian bayi pasca kelahiran. Dalam kurun waktu 2019 hingga 2023, tercatat sebanyak 14 kasus keguguran dan 6 kematian bayi terjadi di lingkungan kerja perusahaan tersebut, sebagai akibat dari pengabaian perlindungan terhadap kesehatan reproduktif pekerja perempuan (Nopianti et al., 2024, dalam Kompas.id).

Selain itu, banyak perusahaan tidak memberikan hak cuti melahirkan secara penuh. Dalam praktiknya, pekerja sering kali hanya diberikan sebagian dari waktu cuti yang seharusnya atau dipaksa mengundurkan diri begitu diketahui sedang hamil. Penelitian oleh Djakaria (2024) menemukan bahwa kurangnya pemahaman pengusaha terhadap ketentuan hukum, serta ketidaktahuan pekerja mengenai hak-hak maternitas, menjadi faktor utama lemahnya pelaksanaan perlindungan tersebut. Penegakan hukum yang bersifat reaktif hanya dilakukan setelah ada pengaduan resmi dari pekerja membuat pelanggaran hak ini semakin marak.

Hambatan besar lainnya adalah lemahnya pengawasan dari pemerintah, khususnya dari Dinas Ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam banyak kasus tidak berjalan secara efektif karena keterbatasan jumlah pengawas, minimnya anggaran, dan beban kerja yang kurang memadai jika dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang perlu diawasi. Studi dari Jannah & Setiawati (2025) mengungkapkan bahwa meskipun ada regulasi yang mengatur perlindungan ibu hamil, pengawasan yang lemah membuat perusahaan leluasa mengabaikan ketentuan hukum tersebut tanpa sanksi yang tegas.

Aspek lain yang memperburuk situasi ini adalah dominasi kepentingan efisiensi perusahaan. Banyak pengusaha memandang bahwa kehamilan merupakan hambatan terhadap produktivitas kerja, sehingga lebih memilih mempekerjakan tenaga kerja laki-laki atau perempuan yang belum menikah. Hal ini menciptakan diskriminasi sistematis yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan. Dalam beberapa kasus, perusahaan bahkan menggunakan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) untuk menghindari tanggung jawab memberikan hak maternitas, sehingga ketika seorang pekerja hamil, kontraknya tidak diperpanjang tanpa alasan yang sah (Sari, 2021; Yandika & Kansil, 2024).
Masalah juga muncul dari sisi regulasi. Meskipun secara umum UU Cipta Kerja Tahun 2023 (UU No. 6 Tahun 2023) telah mempertegas larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan selama masa hamil, melahirkan, dan menyusui (Pasal 153 ayat 1), namun terdapat kekhawatiran akan penurunan standar perlindungan akibat fleksibilitas hubungan kerja dan liberalisasi pasar tenaga kerja yang diusung oleh undang-undang tersebut. Artikel dalam Kompas (2024) menyoroti ketidaksiapan perusahaan dalam melaksanakan hak cuti hingga 6 bulan sebagaimana diatur dalam RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA), dengan alasan pembiayaan dan pengaturan kerja yang rumit. Hal ini menunjukkan adanya resistensi terhadap perluasan perlindungan hukum jika tidak diikuti oleh insentif atau dukungan pemerintah kepada dunia usaha.

Di sisi lain, kesadaran hukum pekerja perempuan tentang hak-haknya juga masih rendah. Banyak pekerja yang tidak mengetahui bahwa mereka berhak atas perlindungan tertentu selama masa kehamilan. Mereka cenderung menerima begitu saja keputusan perusahaan karena takut kehilangan pekerjaan atau karena tidak memiliki akses informasi dan bantuan hukum. Kurangnya pendampingan dari serikat pekerja dan lemahnya posisi tawar pekerja perempuan, khususnya di sektor informal atau manufaktur padat karya, memperparah kondisi ini.

Dalam tinjauan internasional, penerapan jaminan hukum bagi ibu hamil di Indonesia juga belum sepenuhnya sesuai dengan Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas, yang menetapkan standar minimum cuti maternitas selama 14 minggu dan larangan pemutusan hubungan kerja selama masa kehamilan. Indonesia belum meratifikasi konvensi tersebut, dan dengan masih rendahnya efektivitas perlindungan hukum yang ada, pekerja perempuan di Indonesia belum mendapatkan jaminan yang sepadan dengan standar internasional.

Tanggung jawab perusahaan dalam memastikan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan yang sedang hamil, khususnya yang tetap dipekerjakan di tempat kerja yang berisiko.

Perusahaan memiliki tanggung jawab hukum, moral, dan sosial untuk melindungi tenaga kerja perempuan, khususnya yang sedang hamil, dari risiko yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatannya serta janin yang dikandung. Hal ini tidak hanya merupakan sebagai wujud ketaatan pada regulasi hukum, sekaligus bagian dari komitmen terhadap prinsip *human rights at work* dan *gender equality*. Beberapa bentuk tanggung jawab tersebut adalah:

1) **Memastikan Perlindungan Hukum Sesuai Peraturan Perundang-Undangan**
   Perusahaan wajib menjalankan ketentuan yang tercantum dalam berbagai regulasi terkait perlindungan tenaga kerja perempuan, khususnya yang sedang hamil dan bekerja di lingkungan yang berisiko. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76 ayat (2), secara tegas melarang pengusaha mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan hamil pada jenis pekerjaan yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan ibu maupun janin apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Ketentuan ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor

11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang tetap mempertahankan prinsip-prinsip perlindungan bagi pekerja perempuan. Di dalamnya terdapat larangan praktik diskriminasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap perempuan hamil, serta kewajiban pengusaha untuk menyesuaikan kondisi dan lingkungan kerja yang aman bagi mereka. Selain itu, Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja juga mewajibkan pengusaha untuk melakukan identifikasi serta pengendalian risiko lingkungan kerja, termasuk risiko yang dapat berdampak pada kelompok pekerja rentan seperti ibu hamil. Dengan menjalankan ketentuan ini, perusahaan tidak hanya menaati hukum, tetapi juga turut berperan alam mewujudkan suasana kerja yang adil dan berkeadaban bagi seluruh karyawan.

2) **Menyediakan Penyesuaian Lingkungan dan Tugas Kerja**
Perusahaan bertanggung jawab untuk melakukan penyesuaian kondisi kerja guna melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja perempuan yang sedang hamil. Penyesuaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan risiko pekerjaan yang dapat membahayakan ibu maupun janin. Salah satu bentuk penyesuaian yang wajib dilakukan adalah memindahkan tenaga kerja perempuan hamil dari unit kerja yang memiliki risiko tinggi, seperti paparan bahan kimia berbahaya, suhu ekstrem, aktivitas fisik yang berat, atau posisi kerja berdiri dalam waktu lama, ke unit kerja yang lebih aman dan tidak membahayakan kehamilan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan jadwal kerja yang lebih fleksibel atau mengurangi beban kerja, sesuai dengan rekomendasi medis yang diberikan kepada pekerja hamil. Untuk mendukung kenyamanan dan kesehatan selama bekerja, perusahaan wajib menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat khusus, kursi ergonomis yang memadai, serta akses mudah ke toilet dan air minum bersih. Tak kalah penting, perusahaan juga harus menjamin tersedianya akses ke layanan kesehatan kerja, termasuk pemeriksaan kehamilan secara rutin, baik melalui fasilitas kesehatan internal perusahaan maupun melalui kerja sama dengan fasilitas kesehatan eksternal. Seluruh bentuk penyesuaian ini merupakan bagian dari kewajiban perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan ramah bagi pekerja perempuan hamil.

3) **Menjamin Hak atas Cuti dan Jaminan Sosial**
Perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan terpenuhinya hak-hak fundamental pekerja perempuan yang tengah mengandung. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah pemberian cuti kehamilan dan melahirkan selama tiga bulan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 tentang ketenagakerjaan, yaitu pekerja/buruh perempuan berhak mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktu persalinan dan 1,5 bulan setelah melahirkan berdasarkan rekomendasi dokter kandungan atau bidan. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan pekerja perempuan memperoleh hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan melalui kepesertaan aktif dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk manfaat terkait kehamilan dan persalinan. Tidak kalah penting, perusahaan dilarang mengakhiri hubungan kerja (PHK) dengan pekerja wanita karena alasan kehamilan, melahirkan, menyusui, atau keguguran, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jaminan ini bertujuan untuk mencegah diskriminasi dan memastikan perempuan dapat melewati masa kehamilan dan proses melahirkan secara selamat tanpa kehilangan hak pekerjaannya.

4) **Mencegah Diskriminasi dan Kekerasan Gender di Tempat Kerja**
Perusahaan bertanggung jawab untuk membangun lingkungan kerja yang aman, bebas dari diskriminasi dan kekerasan terhadap tenaga kerja perempuan yang sedang hamil. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyusunan dan penerapan kode etik perusahaan yang secara tegas mengatur larangan diskriminasi dan pelecehan berbasis gender, termasuk terhadap

pekerja hamil. Selain itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan internal secara berkala kepada para atasan dan rekan kerja guna menumbuhkan kesadaran serta pemahaman tentang pentingnya perlakuan etis terhadap perempuan hamil di tempat kerja. Untuk memastikan perlindungan yang efektif, perusahaan juga wajib membentuk mekanisme pelaporan internal yang aman, rahasia, dan responsif apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan hamil. Upaya-upaya ini merupakan bentuk nyata komitmen perusahaan dalam mewujudkan tempat kerja yang inklusif, adil, dan menghormati hak setiap pekerja tanpa kecuali.

5) Melakukan Evaluasi Risiko dan Konsultasi Kesehatan Kerja

Perusahaan memiliki kewajiban untuk secara proaktif melakukan penilaian risiko kerja secara berkala terhadap seluruh jenis pekerjaan yang ada di lingkungan kerjanya. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengidentifikasi potensi bahaya yang bisa memengaruhi kondisi kesehatan dan keamanan pekerja, khususnya tenaga kerja perempuan yang sedang hamil. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan akses atau rujukan kepada pekerja hamil untuk melakukan konsultasi medis, guna mengevaluasi sejauh mana kondisi kerja yang mereka hadapi berpengaruh terhadap kehamilan mereka. Apabila dari hasil konsultasi medis ditemukan bahwa pekerjaan yang dijalankan mengandung risiko yang dapat membahayakan ibu maupun janin, maka perusahaan wajib menyesuaikan beban kerja, memindahkan pekerja ke posisi yang lebih aman, atau bahkan membebaskan sementara pekerja tersebut dari tugas tertentu tanpa mengurangi hak-haknya. Langkah ini merupakan bagian dari kewajiban perlindungan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, dan juga kewajiban etis perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat bagi seluruh pekerja, termasuk kelompok rentan seperti perempuan hamil.

Rekomendasi terhadap upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan perlindungan hukum bagi ibu hamil, baik dari sisi regulasi maupun pengawasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif peraturan perundang-undangan Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan hamil, namun implementasi di di praktik nyata masih menemukan berbagai hambatan. Oleh sebab itu, sejumlah rekomendasi strategis dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum tersebut, baik dari sisi regulasi maupun pengawasan.

a) Penguatan Regulasi Turunan dan Harmonisasi Antaraturan

Undang-undang pokok ketenagakerjaan perlu diperkuat melalui peraturan turunan yang lebih teknis dan aplikatif, seperti peraturan menteri atau keputusan kepala instansi pengawasan ketenagakerjaan. Misalnya, dibutuhkan pedoman prosedur kerja (SOP) yang mengendalikan kondisi kerja layak bagi ibu hamil, termasuk larangan tugas malam, pemindahan kerja ke posisi non-berisiko, hingga fasilitas menyusui. Selain itu, harmonisasi antar-regulasi, seperti UU Cipta Kerja dan UU Perlindungan Perempuan, perlu ditegaskan agar tidak terjadi konflik norma yang merugikan pekerja perempuan.

b) Peningkatan Fungsi dan Kapasitas Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan oleh pemerintah selama ini masih lemah, karena keterbatasan jumlah pengawas dan kurangnya pelatihan khusus terkait isu gender dan kesehatan reproduktif. Oleh karena itu, perlu ada penambahan tenaga pengawas ketenagakerjaan dengan keahlian di bidang perlindungan perempuan, serta penguatan mekanisme pelaporan dan tindak lanjut pelanggaran oleh perusahaan. Pengawasan juga dapat diperluas melalui kerja sama dengan lembaga masyarakat sipil, serikat pekerja, dan organisasi perempuan, yang dapat menjadi mitra dalam pemantauan dan edukasi.

c) Penerapan Sanksi yang Tegas dan Efektif

Agar ketentuan hukum benar-benar dipatuhi, perlu diterapkan sanksi administratif dan pidana yang proporsional, konsisten, dan memberi efek jera bagi perusahaan yang melanggar hak ibu hamil. Banyak kasus menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak cuti hamil, PHK sepihak karena kehamilan, atau penolakan atas hak menyusui tidak diikuti dengan penegakan hukum yang tegas. Oleh karena itu, perlu dibuat sistem pelaporan terpadu dan transparan, serta pengadilan hubungan industrial yang lebih responsif terhadap perkara-perkara diskriminasi terhadap pekerja perempuan.

d) Edukasi dan Sosialisasi Hak-Hak Pekerja Perempuan

Tingkat pengetahuan ibu hamil tentang hak-haknya masih rendah, terutama di kalangan pekerja informal, buruh pabrik, atau perempuan dengan pendidikan terbatas. Maka dari itu, pemerintah dan pihak swasta perlu melakukan sosialisasi secara berkala tentang hak-hak ketenagakerjaan perempuan melalui brosur, pelatihan, forum diskusi, atau media sosial. Hal ini penting agar pekerja dapat lebih berani menyuarakan pelanggaran dan melaporkannya kepada otoritas yang berwenang.

e) Fasilitasi Tempat Kerja Ramah Perempuan

Rekomendasi penting lainnya adalah mendorong perusahaan untuk menerapkan prinsip "tempat kerja ramah perempuan", yang tidak hanya bebas dari diskriminasi, tetapi juga menyediakan infrastruktur pendukung seperti ruang laktasi, fleksibilitas kerja untuk ibu hamil, dan jalur pengaduan internal yang aman. Pemerintah juga dapat memberikan insentif kepada perusahaan yang berhasil menerapkan kebijakan ketenagakerjaan inklusif berbasis gender, seperti penghargaan atau keringanan pajak.

f) Integrasi Perlindungan Hukum Ibu Hamil dalam Kebijakan Nasional

Perlindungan terhadap pekerja perempuan hamil perlu masuk dalam program prioritas nasional, seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) atau program Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). Pendekatan ini menempatkan isu perlindungan ibu hamil sebagai bagian dari pembangunan manusia, bukan hanya isu ketenagakerjaan semata.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja wanita hamil telah diatur dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini memberikan perlindungan khusus, seperti larangan mempekerjakan perempuan hamil di pekerjaan berisiko, hak cuti melahirkan, serta larangan pemutusan hubungan kerja karena kehamilan. Jaminan tersebut juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, serta Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 yang mewajibkan pengusaha melakukan identifikasi risiko kerja terhadap kelompok rentan termasuk ibu hamil.

Namun demikian, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil dalam praktik ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai hambatan, baik di tingkat nasional maupun daerah. Hambatan tersebut antara lain minimnya pengawasan dari pemerintah, kurangnya pemahaman perusahaan terhadap regulasi, serta terbatasnya keberanian pekerja perempuan untuk melaporkan pelanggaran karena takut kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, sistem pelaporan internal di perusahaan juga masih belum efektif dalam menjamin perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja hamil.

Tanggung jawab perusahaan dalam memastikan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan hamil meliputi kewajiban melakukan penyesuaian kondisi kerja, pemindahan dari unit berisiko tinggi, penyediaan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat dan layanan kesehatan kerja, serta menjamin tidak adanya diskriminasi maupun kekerasan berbasis gender. Selain itu, perusahaan wajib melakukan penilaian risiko kerja secara berkala dan merujuk

pekerja hamil untuk konsultasi medis apabila ditemukan potensi risiko terhadap kesehatan kehamilan.

Untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap ibu hamil dalam hubungan kerja, diperlukan penguatan efektivitas pelaksanaan regulasi yang ada melalui peningkatan pengawasan dari instansi ketenagakerjaan, edukasi terhadap perusahaan, serta penyusunan mekanisme pelaporan yang aman dan responsif. Selain itu, perlu dikembangkan kebijakan yang mendorong perusahaan lebih peduli terhadap hak-hak maternitas, termasuk pemberian insentif atau sanksi yang tegas bagi perusahaan yang lalai dalam menjalankan kewajiban hukumnya.

REFERENSI

Bahari, C. I. K., & Rusdiana, E. (2024). Kajian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu dalam memperoleh hak cuti tahunan. *NOVUM: Jurnal Hukum*, halaman 130-143.

Halimah, I. (2023). Analisis yuridis hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja [Skripsi Sarjana, IAIN Syekh Nurjati Cirebon]. Repositori IAIN Syekh Nurjati.

Iskandar, D., Amalia, N., & Munir, M. M. (2024). Kajian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perspektif UU No. 6/2023 tentang Cipta Kerja dan hukum Islam. *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 2(1), 249-261.

Putri, C. P. (2020). Kajian perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan selama masa pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226-230.

Putri, S. A., & Effendy, D. (2022, Januari). Perlindungan hukum untuk pekerja wanita hamil yang bekerja pada lingkungan kerja berisiko di PT X Bekasi menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 2, No. 1, hlm. 367-373).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sari, R. N. (2021). Studi perlindungan hukum bagi pekerja wanita hamil berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Disertasi Doktoral, Universitas Bhayangkara).

Widanti, Ni Putu T., dkk. (2021). Tantangan dan peluang kesetaraan gender di Bali. Denpasar: UNR Press.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jannah, K. W., & Diana Setiawati, S. H. (2025). *Pemenuhan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan: Analisis Implementasi UU Ketenagakerjaan Dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt. Sus-PHI/2023* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Yandika, N. P., & Kansil, C. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, *2*(2), 1244-1249.

Djakaria, M. (2024). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita Hamil*. Jurnal Bina Mulia Hukum.

Sari, R. N. (2021). *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA HAMIL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara)

Kompas. (2024). *Pekerja dan Pengusaha Ragu Hak Cuti Maternitas 6 Bulan Terlaksana Optimal*