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.v6i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 24 Januari 2026

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dari Diskriminasi Jabatan Pasca Cuti Melahirkan

Fernanda Aulia Rachman[1], Ahmad Nailul Author[2],
[1]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, fernanda.23359@mhs.unesa.ac.id.
[2]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, ahmadauthor@unesa.ac.id.

Corresponding Author: fernanda.23359@mhs.unesa.ac.id[1]

Abstract: *Legal protection for women workers after maternity leave in Indonesia remains largely formalistic. Positive law guarantees leave and bans termination on reproductive grounds, yet it does not secure a right to return to the same or an equivalent position, enabling demotion, non-promotive rotation, and lost promotion opportunities. This doctrinal normative-prescriptive study examines current protections and applies the principles of legal protection and non-discrimination to prevent post-leave positional discrimination. It employs statutory, case-based approach using the Industrial Relations Court of Ternate Decision No. 7/Pdt.Sus-PHI/2019 and the Supreme Court Decision No. 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020, a comparative approach using ILO Convention No. 111 (1958) and the U.S. Family and Medical Leave Act (1993), and a conceptual approach, with deductive analysis through systematic-teleological interpretation. Findings show the existing framework fails to guarantee positional continuity. Teleologically, Article 153 of Law No. 13/2003 as amended by Law No. 6/2023 should be read to encompass a prohibition on positional degradation resulting from reproductive functions. Prescriptively, the paper recommends inserting an explicit job-protected leave/right to return clause into a Ministerial Regulation, and developing a doctrine of prohibition of positional degradation so that reinstatement to the same or an equivalent position becomes the primary remedy toward gender-responsive substantive justice.*

Keywords: *Maternity leave, job discrimination, right to return, legal protection, employment equality.*

Abstrak: Perlindungan terhadap pekerja perempuan pasca cuti melahirkan di Indonesia masih berhenti pada tataran formal, hukum positif menjamin hak cuti dan melarang PHK karena alasan reproduktif, namun tidak mengatur hak pemulihan jabatan (*right to return*) sehingga membuka ruang demosi, rotasi nonpromotif, dan hilangnya kesempatan promosi. Penelitian hukum normatif-preskriptif ini menelaah bentuk perlindungan yang berlaku dan menguji penerapan asas perlindungan hukum serta asas non-diskriminasi untuk mencegah diskriminasi jabatan pada perempuan pasca cuti melahirkan. Pendekatan yang digunakan meliputi perundang-undangan, kasus PHI Ternate No. 7/Pdt.Sus-PHI/2019 serta Putusan MA No. 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020, perbandingan *ILO Convention No. 111* Tahun 1958 dan FMLA 1993, serta konseptual, analisis dilakukan secara deduktif dengan penafsiran sistematis-teleologis.

Temuan menunjukkan perlindungan yang ada belum menjamin keberlanjutan jabatan. Secara teleologis, larangan PHK dalam Pasal 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 semestinya juga mencakup larangan degradasi posisi akibat fungsi reproduksi. Secara preskriptif, penelitian merekomendasikan penambahan norma eksplisit tentang *job-protected leave/right to return* melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, serta pengembangan doktrin *prohibition of positional degradation* agar pemulihan jabatan menjadi remedi utama dan tercapai keadilan substantif berperspektif gender.

Kata Kunci: Cuti melahirkan, diskriminasi jabatan, *right to return*, perlindungan hukum, kesetaraan kerja.

PENDAHULUAN

Secara yuridis, hak cuti melahirkan merupakan salah satu hak normatif pekerja perempuan yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023). Pasal 82 ayat (1) UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 memberikan hak cuti selama tiga bulan, masing-masing satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan, sementara Pasal 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 menegaskan larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kehamilan atau melahirkan (Widyasputri & Sarnawa, 2024).

Meskipun demikian, setelah pekerja perempuan menyelesaikan masa cutinya dan kembali bekerja, tidak sedikit yang mengalami penurunan jabatan, rotasi nonpromotif, atau hilangnya peluang promosi. Tindakan tersebut bukanlah pemutusan hubungan kerja melainkan diskriminasi jabatan pasca cuti melahirkan, yakni pengurangan kedudukan yang berimplikasi terhadap pendapatan maupun kehormatan profesional (Komnas Perempuan, 2023). Praktik semacam ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang tersedia baru sebatas hak cuti dan larangan PHK, tetapi belum menjamin pemulihan jabatan (*right to return).*

Indonesia sejatinya telah meratifikasi *ILO Convention No. 111 of 1958 on Discrimination (Employment and Occupation)* melalui UU No. 21/1999. Namun, ratifikasi tersebut masih bersifat deklaratif, yakni hanya mengakui prinsip umum anti-diskriminasi, tanpa mengatur secara operasional hak pekerja perempuan untuk kembali ke jabatan semula setelah melahirkan. Prinsip internasional ini belum ditransformasikan ke dalam norma positif pada tingkat peraturan pemerintah atau peraturan menteri, sehingga tidak menimbulkan akibat hukum langsung terhadap praktik hubungan kerja (Ridwan HR, 2010). Akibatnya, terdapat kesenjangan implementatif antara pengakuan prinsip dan penerapan norma di lapangan.

Sebagai perbandingan, sistem hukum Amerika Serikat melalui *Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA 1993)* telah mengoperasionalkan prinsip non-diskriminasi dengan menjamin *job-protected leave.* Section 104 (a)(1) *FMLA* 1993 mewajibkan pemberi kerja mengembalikan pekerja yang selesai cuti ke posisi semula atau ke posisi yang setara dalam hal gaji dan manfaat kerja. Standar ini menunjukkan bagaimana prinsip kesetaraan substantif dapat diwujudkan ke dalam norma konkret, sesuatu yang belum tercapai dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Dari sudut pandang konstitusional, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas perlakuan yang adil dalam pekerjaan dan kesempatan yang sama untuk memperoleh penghidupan yang layak (Satjipto Rahardjo, 2009). Ketentuan ini menjadi dasar konstitusional bagi perlindungan terhadap pekerja perempuan dari segala bentuk diskriminasi yang bersumber dari fungsi reproduksi. Oleh karena itu, diskriminasi jabatan terhadap pekerja perempuan pasca cuti

melahirkan tidak hanya melanggar norma ketenagakerjaan, tetapi juga menyalahi prinsip keadilan substantif dalam konstitusi.

Kajian ini berupaya melengkapi diskursus hukum ketenagakerjaan dengan menyoroti aspek perlindungan jabatan bagi pekerja perempuan pasca cuti melahirkan yang selama ini kurang mendapat perhatian normatif. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada analisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pasca cuti melahirkan dalam konteks diskriminasi jabatan di Indonesia, serta penerapan asas perlindungan hukum dan asas non-diskriminasi jabatan terhadap pekerja perempuan setelah menjalani cuti melahirkan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif preskriptif yang bertujuan menemukan serta merumuskan norma yang seharusnya. Pendekatan yang digunakan meliputi perundang-undangan, kasus, perbandingan, dan konseptual. Pendekatan perundang-undangan menelaah UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023. Pendekatan kasus menggunakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Pendekatan perbandingan merujuk Family and Medical Leave Act tahun 1993 serta ILO Convention No. 111 tahun 1958. Pendekatan konseptual menautkan asas perlindungan hukum dan asas non-diskriminasi untuk membangun kerangka analitis. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi literatur dan pendapat sarjana hukum, artikel ilmiah, serta dokumen ILO, yang seluruhnya dihimpun melalui studi kepustakaan dengan tahapan inventarisasi, seleksi relevansi, dan klasifikasi isu. Analisis dilakukan secara deskriptif preskriptif melalui penalaran deduktif dengan penafsiran sistematis dan teleologis serta penggunaan argumentasi a contrario dan analogi bila relevan. Putusan pengadilan diposisikan sebagai pendamping untuk menguji koherensi penerapan norma dan bukan sebagai dasar utama. Peraturan pelaksana diperlakukan sebagai lokus reformulasi pada bagian rekomendasi dan bukan sebagai objek analisis utama (Muhaimin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pasca Cuti Melahirkan

Perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan perwujudan dari hak dasar ketenagakerjaan yang dijamin secara normatif dalam hukum positif Indonesia. Ketentuan ini secara eksplisit diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023, yang memberikan hak cuti selama tiga bulan, masing-masing satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan, sementara Pasal 153 ayat (1) huruf e melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan karena kehamilan, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui (Adityarani, 2020; Widyasputri & Sarnawa, 2024).

Jika dikaji secara sistemik, ketentuan dalam Pasal 82 dan Pasal 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 membentuk satu konstruksi hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan secara preventif terhadap pekerja perempuan selama periode reproduktifnya. Keterpaduan ketentuan tersebut mencerminkan sistem perlindungan hukum yang bersifat preventif melindungi pekerja perempuan selama masa kehamilan dan cuti melahirkan. Kendati demikian, perlindungan tersebut bersifat sementara. Sistem ini belum memiliki karakter represif yang melindungi pekerja dari tindakan diskriminatif setelah masa cuti berakhir. Tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mewajibkan pengusaha untuk mengembalikan pekerja perempuan pada jabatan semula atau posisi yang setara setelah cuti melahirkan. Akibatnya, perlindungan hukum yang berlaku baru sebatas keberlangsungan hubungan kerja, belum menyentuh keberlanjutan jabatan (Fatima & Gunawan, 2024).

Dalam kerangka interpretasi hukum, larangan PHK karena kehamilan dan melahirkan sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 semestinya ditafsir secara teleologis, bukan sekadar tekstual. Secara teleologis, larangan tersebut dimaksudkan tidak semata untuk mencegah pengakhiran hubungan kerja, tetapi untuk melindungi pekerja perempuan dari segala bentuk kerugian yang timbul akibat fungsi reproduktifnya, termasuk penurunan jabatan, pengalihan posisi, dan pengurangan hak promosi. Penafsiran ini selaras dengan prinsip non-diskriminasi yang tercantum dalam Pasal 5 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 yang pada pokoknya menetapkan bahwa setiap orang berhak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa pembedaan, dan Pasal 6 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas perlakuan yang sama dalam hubungan kerja tanpa pembedaan dari pengusaha. Kedua ketentuan ini secara substansial mewajibkan negara dan pemberi kerja meniadakan pembedaan berbasis fungsi reproduktif yang berakibat pada hilangnya kesetaraan kesempatan maupun perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan. Dengan demikian, hasil penafsiran teleologis semestinya menunjukkan bahwa cakupan perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak berhenti pada larangan PHK, melainkan diperluas untuk mencakup larangan diskriminasi jabatan.

Selaras dengan hasil penafsiran tersebut, perspektif asas hukum turut memperkuat dasar normatif perlindungan terhadap pekerja perempuan. Asas perlindungan hukum mewajibkan negara menjamin keberlangsungan setiap hak pekerja, baik selama masa kerja maupun setelahnya (Ridwan HR, 2010). Dalam hubungan industrial modern, hubungan kerja tidak semata bersifat kontraktual, melainkan juga mengandung dimensi sosial yang menuntut tanggung jawab hukum dan moral antara pengusaha, pekerja, dan negara. Oleh karena itu, diskriminasi jabatan pasca cuti melahirkan tidak hanya merupakan pelanggaran terhadap asas perlindungan hukum, tetapi juga menunjukkan perlunya perwujudan asas tersebut dalam bentuk norma positif yang menjamin kesetaraan substantif antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Kekosongan norma tersebut juga tercermin dalam praktik peradilan hubungan industrial. Putusan PHI Ternate No. 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte mengadili kasus pekerja perempuan yang mengalami mutasi dari posisi security ke cleaning service serta pemotongan gaji sebesar Rp1.000.000 setelah menyelesaikan cuti melahirkan. Meskipun majelis menyatakan tindakan perusahaan melanggar Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023, amar putusan hanya memerintahkan pembayaran kompensasi finansial tanpa memerintahkan pemulihan jabatan. *Ratio decidendi* putusan ini adalah bahwa "larangan PHK" dalam Pasal 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 dimaknai sebatas larangan *formal termination*, bukan larangan terhadap degradasi posisi kerja. Pola serupa tampak dalam Putusan MA No. 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang menguatkan larangan PHK karena kehamilan, tetapi tidak memerintahkan restorasi jabatan sebagai remedi, sehingga perlindungan yang diberikan masih bersifat formal. Kedua putusan ini memperlihatkan bahwa pengadilan masih menafsir perlindungan terhadap pekerja perempuan secara formalistik-tekstual, belum mencapai penafsiran substantif-teleologis yang menjamin *Equality of opportunity* sebagaimana dimaksud dalam *ILO Convention No. 111 of 1958***.**

Kecenderungan penafsiran formalistik tersebut turut mempertegas adanya kekosongan norma dalam hukum nasional. Indonesia memang telah meratifikasi *ILO Convention No. 111 of 1958* melalui UU No. 21/1999, namun implementasinya masih bersifat deklaratif, pada Pasal 1 ayat (1) huruf (a) Konvensi tersebut mendefinisikan diskriminasi sebagai segala bentuk pembedaan atau pengecualian yang mengakibatkan hilangnya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan. Sementara Pasal 2 menegaskan bahwa setiap Negara anggota wajib menyusun kebijakan nasional yang mendorong kesetaraan peluang dan perlakuan di tempat kerja. Kedua ketentuan ini secara substansial mengatur kewajiban negara untuk mencegah segala bentuk perbedaan berdasar jenis kelamin yang menyebabkan kerugian

profesional. Namun, norma ini belum terimplementasikan secara operasional dalam hukum nasional, karena belum ada aturan yang mengatur pemulihan jabatan setelah cuti melahirkan.

Sebagai pembanding, sistem hukum Amerika Serikat melalui *FMLA 1993* telah mengoperasionalkan prinsip yang sama. Section 104(a)(1) mengatur bahwa pekerja yang menyelesaikan masa cuti berhak dikembalikan ke posisi semula atau posisi yang setara dengan gaji, tunjangan, dan status yang sama. Section 107 memberikan mekanisme penegakan hukum melalui hak gugat *(civil action)* dan sanksi bagi pemberi kerja yang melanggar. Ketentuan ini menunjukkan adanya tiga unsur pokok perlindungan: hak untuk kembali *(right to return),* definisi posisi setara *(equivalent position)*, dan mekanisme sanksi. Sementara hukum positif di Indonesia belum memiliki satu pun elemen tersebut.

Perbandingan lebih lanjut mengenai aspek perlindungan jabatan pasca cuti melahirkan antara hukum nasional, *ILO Convention No. 111 of 1958,* dan *FMLA 1993* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Komparasi Perlindungan *Right to Return* Indonesia, ILO Convention No. 111 dan FMLA 1993

No.	Aspek	Indonesia	ILO C111 (1958)	FMLA (1993)
1	Dasar Hukum	Pasal 82 dan 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023	Convention No. 111 Article 1	FMLA Section 104 (1)(a)
2	Jaminan Right to return	Tidak eksplisit	Prinsip *equality of opportunity*	Eksplisit: "*restore to the same or equivalent position*"
3	Definisi Equivalent Position	Tidak ada	Tidak spesifik	Ada: "*equivalent benefits, pay, terms*"
4	Mekanisme Enforcement	PHI (terbatas pada kompensasi)	Monitoring oleh ILO Committee	*Administrative Complaint + civil action*
5	Sanksi	Tidak spesifik	Tidak ada	*Damages + back pay + attorney's fees*
6	Status Perlindungan	Formal-Administratif	Deklaratif	Substantif-Operasional

Sumber: Analisis peneliti berdasarkan UU No. 13/2003, ILO Convention No. 111 (1958), dan FMLA (1993).

Kedua instrumen tersebut memiliki relevansi yuridis yang berbeda bagi Indonesia, *ILO Convention No. 111* yang telah diakui melalui ratifikasi dan dapat menjadi acuan normatif, sedangkan FMLA 1993 berfungsi sebagai hukum pembanding non-mengikat yang dapat dijadikan tolok ukur komparatif dalam perumusan norma nasional yang selaras dengan standar internasional. Perbandingan ini menunjukkan bahwa standar global menuntut *job-protected leave* sebagai bentuk perlindungan substantif yang belum diadopsi dalam hukum nasional. Oleh karena itu Indonesia perlu mentransformasikan prinsip non-diskriminasi yang terkandung dalam *ILO Convention No. 111 of 1958* ke dalam norma positif yang secara eksplisit menjamin hak pekerja perempuan untuk kembali ke jabatan semula setelah cuti melahirkan.

Analisis terhadap norma nasional, praktik peradilan, dan standar internasional di atas menunjukkan secara konsisten bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pasca cuti melahirkan di Indonesia masih bersifat formal dan belum menyentuh aspek substantif. Ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 hanya menjamin keberlangsungan hubungan kerja selama masa kehamilan dan cuti, tetapi tidak memberikan kepastian mengenai pemulihan jabatan setelah pekerja kembali. Praktik peradilan industrial yang menafsirkan larangan PHK secara tekstual menunjukkan bahwa asas perlindungan hukum dan asas non-diskriminasi belum diterapkan secara penuh dalam ranah yudisial. Sementara itu, standar internasional melalui *ILO Convention No. 111* dan *FMLA 1993* telah menjamin hak pekerja untuk kembali ke jabatan semula sebagai bagian dari prinsip *job-protected leave.* Kondisi ini menegaskan perlunya reformulasi dan harmonisasi hukum ketenagakerjaan nasional agar prinsip kesetaraan dan perlindungan substantif terhadap pekerja perempuan dapat diwujudkan secara nyata.

Penerapan Asas Perlindungan dan Non-Diskriminasi dalam Praktik Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pasca cuti melahirkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berhenti pada tataran formal. Ketentuan Pasal 82 dan Pasal 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 memang menjamin hak cuti melahirkan serta melarang pemutusan hubungan kerja karena kehamilan, melahirkan, atau menyusui, namun belum memastikan pemulihan jabatan *(right to return)* setelah masa cuti berakhir. Keadaan ini menimbulkan kesenjangan antara perlindungan normatif dan perlindungan substantif yang seharusnya mencakup keberlanjutan posisi kerja (*positional continuity*).

Asas perlindungan hukum menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan terhadap hak-haknya dari tindakan yang sewenang-wenang. Perlindungan tersebut berbentuk preventif mencegah pelanggaran dan represif memulihkan hak pasca pelanggaran (Hadjon, 1987). Dalam hubungan industrial, asas ini menuntut agar perlindungan tidak berhenti pada larangan formal PHK, tetapi juga mencakup pemulihan jabatan setelah pekerja kembali dari cuti melahirkan.

Selaras dengan itu, asas non-diskriminasi menegaskan keharusan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hubungan kerja. Pada tingkat undang-undang, prinsip ini ditegaskan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 tentang larangan diskriminasi dan kesetaraan perlakuan. Pada tingkat konstitusional, landasannya terdapat pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menempatkan hak atas pekerjaan, imbalan yang adil dan layak, serta perlakuan setara sebagai standar konstitusional (Asshiddiqie, 2007). Mandat tersebut sejalan dengan *ILO Convention No. 111 of 1958* yang menuntut prinsip *equality of opportunity and treatment*. Konsekuensinya, perlindungan tidak cukup berhenti pada anti-PHK, tetapi juga harus menutup degradasi jabatan seperti demosi, penundaan promosi, atau pembatasan akses jabatan yang bersumber dari fungsi reproduktif.

Agar kedua asas tersebut berdaya kerja substantif, penerapannya perlu dilakukan melalui penafsiran teleologis, yakni menafsirkan norma berdasarkan tujuan sosial keadilan dan kemanfaatan (Mertokusumo, 1993). Dengan pendekatan ini, Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 semestinya tidak hanya dimaknai sebagai larangan formal terhadap PHK karena kehamilan atau melahirkan, tetapi juga sebagai jaminan keberlanjutan jabatan bagi pekerja perempuan pasca cuti melahirkan.

Penerapan asas perlindungan hukum dalam konteks diskriminasi jabatan pasca cuti melahirkan menuntut dua fungsi sekaligus: preventif dan represif (Hadjon, 1987). Fungsi preventif terpenuhi melalui Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 yang melarang PHK karena kehamilan atau melahirkan. Namun, fungsi represif yakni pemulihan hak pasca pelanggaran tidak terimplementasi dengan baik. Hal itu tercermin dalam Putusan PHI Ternate No. 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, meskipun majelis mengakui adanya pelanggaran pada Pasal 153 UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023, remedi yang diberikan hanya berupa kompensasi finansial tanpa pemulihan jabatan. Pola ini menunjukkan bahwa asas perlindungan hukum belum beroperasi secara utuh: larangan (preventif) ada, tetapi pemulihan (represif) tidak menyentuh dimensi jabatan, melainkan hanya dimensi finansial. Akibatnya, pekerja perempuan tetap mengalami kerugian karier meskipun haknya secara formal diakui. Jika dibaca secara teleologis, absennya perintah pemulihan jabatan menandakan fungsi represif asas perlindungan hukum dan asas non-diskriminasi belum bekerja, sehingga remedi yang tepat semestinya mencantumkan pemulihan jabatan *(right to return)* di samping kompensasi.

Asas non-diskriminasi sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 1 ayat (1) huruf (a) *ILO Convention No. 111* menuntut *equality of opportunity and treatment* (Asshiddiqie, 2007), yang dalam konteks ini berarti tidak boleh ada perbedaan perlakuan dalam akses jabatan, promosi, atau pengembangan karier yang didasarkan pada fungsi reproduktif. Namun, praktik peradilan belum menerapkan asas ini secara substantif. Dalam Putusan MA No. 228 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Mahkamah Agung hanya memastikan

hubungan kerja tetap berlanjut, tanpa memerintahkan restorasi jabatan atau evaluasi terhadap akses promosi yang hilang. Hal ini mencerminkan penafsiran tekstual yang sempit terhadap "larangan PHK". Melalui penafsiran teleologis (Mertokusumo, 1993), Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 semestinya dibaca dalam terang tujuan sosialnya: melindungi pekerja perempuan dari segala bentuk kerugian yang timbul akibat fungsi reproduksi, termasuk degradasi jabatan, sehingga *equality of opportunity* tidak hanya menjadi jargon normatif tetapi terimplementasi dalam remedi yudisial yang konkret.

Dengan demikian, dibutuhkan satu langkah preskriptif berupa penambahan norma eksplisit yang menjamin *job-protected leave*/*right to return* serta melarang segala bentuk *positional degradation* (demosi, pengalihan nonpromotif, atau penghapusan kesempatan promosi) setelah pekerja kembali dari cuti melahirkan. Lokus reformulasi yang paling tepat berada pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai peraturan pelaksana, sehingga cakupan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 tidak berhenti pada anti-PHK, melainkan menjangkau seluruh konsekuensi kepegawaian pasca cuti.

Sebagai penguat, diperlukan pula pengembangan doktrin *prohibition of positional degradation* yang menegaskan bahwa pengurangan jabatan, tanggung jawab, atau akses promosi pasca cuti melahirkan merupakan diskriminasi jabatan yang bertentangan dengan asas perlindungan hukum dan asas non-diskriminasi. Doktrin ini dapat menjadi rujukan yurisprudensial bagi hakim hubungan industrial untuk menerapkan penafsiran teleologis dan mewujudkan keadilan substantif.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan pasca cuti melahirkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berhenti pada tataran formal, hak cuti dijamin dan PHK karena alasan reproduktif dilarang, tetapi tidak ada jaminan eksplisit atas pemulihan jabatan (*right to return*) setelah pekerja kembali. Celah regulatif ini membuat demosi, rotasi nonpromotif, dan terkuncinya akses promosi tetap mungkin terjadi, sehingga tujuan perlindungan dan kesetaraan secara *de facto* tidak tercapai.

Dari sudut asas, perlindungan hukum menuntut keberlanjutan posisi kerja (*positional continuity*) sebagai bagian dari pemulihan hak, sementara asas non-diskriminasi mewajibkan negara dan pemberi kerja meniadakan kerugian karier yang bersumber dari fungsi reproduksi. Penafsiran teleologis terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf e UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023 perlu dipahami tidak sebatas anti-PHK, melainkan juga anti-degradasi jabatan pasca cuti. Praktik peradilan yang hanya memberi remedi finansial memperlihatkan jarak antara norma dan perlindungan substantif.

Untuk menutup celah tersebut, penelitian ini merekomendasikan dua jalur. Pertama, reformulasi regulatif yaitu menambahkan norma eksplisit tentang *job-protected leave/right to return* melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengembalian ke jabatan yang sama atau ekuivalen berikut upah, tunjangan, senioritas, dan akses promosi. Kedua, penguatan doktrinal-yudisial melalui pengembangan doktrin *prohibition of positional degradation* sebagai rujukan penafsiran progresif di PHI agar pemulihan jabatan menjadi remedi utama, sementara kompensasi finansial bersifat pelengkap. Transformasi ini adalah syarat minimum untuk menggeser perlindungan yang deklaratif menuju keadilan substantif yang berperspektif gender dalam hubungan kerja.

REFERENSI

Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*, *1*(1), 28–45. https:// doi.org/10.30812/ fundamental. v1i1.631

Amriyati, A., Nurbaiti, S., Rumita, M., & Layola Nainggolan, F. (2023). Women Worker Protection: A Systematic Review On Maternity Protection In Indonesia. *Devotion : Journal of Research and Community Service*, *4*(2), 392–401. https://doi.org/10.36418/devotion.v4i2.394

Anik, I., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, *1*(2), 31–46. Retrieved from http://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Eksekusi/article/view/471%0A

Asshiddiqie, J. (2007). *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta: Buana Ilmu.

Cross, C., Darcy, C., & Garavan, T. (2025). Work re-entry following maternity leave for first-time mothers: An events, social identity and intersectional theories informed identity work framework. *Gender, Work and Organization*, *32*(2), 590–609. https://doi.org/10.1111/gwao.13162

Fatima, S. C., & Gunawan, A. (2024). Kesetaraan Gender di Tempat Kerja serta Langkah-Langkah untuk Memastikan Keadilan dalam MSDM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, *1*(3), 396–400. Retrieved from https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/550

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Surabaya: Bina Ilmu.

International Labour Organization. ILO Convention No. 111. , ILO Gender Network Handbook (1958). Swiss.

Khoiriyah, A. M. (2020). Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, *1*(1). https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i1.2067

Komnas Perempuan. (2023). *Laporan Tahunan Hasil Kerja 2023: Menyiapkan Langkah ke Depan*. Jakarta: Perpustakaan Komnas Perempuan. Retrieved from https://komnasperempuan.go.id/laporan-kelembagaan-detail/laporan-tahunan-hasil-kerja-komnas-perempuan-tahun-2023-menyiapkan-langkah-ke-depan

Mahkamah Agung. (2020). *Putusan No. 228/Pdt.Sus-PHI/2020*. Jakarta.

Mertokusumo, S. (1993). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar* (2006th ed.). Yogyakarta: Liberty.

Mogapaesi, T. (2022). An overview of maternity protection in Botswana: A critique of the Employment Act through the International Labour Organisation's Maternity Protection Convention lens. *De Jure*, *55*(1), 1–20. https://doi.org/10.17159/2225-7160/2022/v55a4

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.

Orkers, F. O. R. W., Ost, T. H. E. P., & Orkforce, D. O. W. (2022). *The Labor And Delivery Of Reproductive Justice For Workers: The Post-Dobbs Workforce*. *2228*, 1676–1699.

Pemerintah RI. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 Tentang Ratifikasi ILO Convention No. 111. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 No. 57). Indonesia.

Pemerintah RI. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39). Indonesia.

Pemerintah RI. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No. 41). Indonesia.

PHI Ternate. (2019). *Putusan No. 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*. Ternate.

Rheza Dwi Ayu Sudarmadi, A. N. (2018). Cuti Melahirkan Di Kabupaten Gresik. *Jurnal Novum*, *5*, 112–118.

Ridwan HR. (2010). *Hukum Administrasi Negara* (Revisi). Depok: Rajawali Pers.

Rohmany, S. M., Alfirdaus, L. K., & Fitriyah. (2023). Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara). *Journal of Politic and Government Studies*, *12*(4), 100–119. Retrieved from https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739

Satjipto Rahardjo. (2009). *Ilmu Hukum* (A. Marwan, ed.). Bandung: Citra Aditya Bakti.

Schneider, K. T., Williams, S. C., & Kuhn, R. E. (2025). Workplace Discrimination Against Pregnant and Postpartum Employees: Links to Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *22*(8), 1160. https://doi.org/10.3390/ijerph22081160

Sicka, B. (2024). Liberatory Motherhood: A Framework & Praxis for Caring and Scholaring Otherwise in the Neoliberal Academy. *Gender, Work and Organization*, 1834–1849. https://doi.org/10.1111/gwao.13223

Sumpter, D. M. D., Greenberg, D., & Rosado-Solomon, E. (2024). Others matter when mothers return: An investigation of relational movement and its role in post-maternity leave reentry transitions. *Journal of Vocational Behavior*, *155*(August), 104045. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104045

Widyasputri, M., & Sarnawa, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan). *Media of Law and Sharia*, *5*(2), 141–154. Retrieved from https://doi.org/10.18196/mls.v5i2.50

Zulia Devi Ananta, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, & M. Isa Anshori. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(3), 106–120. https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638