

## TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMENUHAN HAK CUTI MELAHIRKAN PEKERJA PEREMPUAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Jenieka Ajeng Ardian<sup>1\*</sup>, Tri Sulistiyono<sup>2</sup>

Universitas Negeri Semarang<sup>1,2</sup>

Jl. Sekaran, Gunungpati, Kota Semarang, Jawa Tengah

Email: [jeniekajeng@untag-smd.ac.id](mailto:jeniekajeng@untag-smd.ac.id)\*

### ABSTRAK

Artikel ini menyajikan kajian hukum yang mendalam mengenai pemenuhan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia. Pembahasan difokuskan pada perubahan ketentuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menuju regulasi baru dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020, dengan penekanan pada implikasi hukum serta tantangan dalam menjamin konsistensi perlindungan hak bagi ibu bekerja. Penelitian ini mengkaji pergeseran dari ketentuan hukum yang bersifat tetap dan terperinci menuju mekanisme regulasi yang lebih fleksibel dan terdesentralisasi, yang berdampak pada keseragaman serta kepastian pelaksanaan cuti melahirkan. Kerangka hukum Indonesia yang terus berkembang mengenai cuti melahirkan mencerminkan meningkatnya pengakuan terhadap kebutuhan para ibu, termasuk dengan munculnya usulan dalam Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak Tahun 2024 untuk memperpanjang masa cuti melahirkan dengan upah penuh hingga enam bulan. Artikel ini didasarkan pada telaah mendalam terhadap peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, serta literatur akademik, dan mengungkapkan bahwa meskipun hak pokok cuti melahirkan tetap dipertahankan, efektivitas penegakan hukum dan kepastian hukum masih memerlukan pengawasan pemerintah yang kuat, regulasi yang jelas, serta advokasi berkelanjutan guna melindungi hak-hak pekerja Perempuan.

**Kata Kunci:** Cuti Melahirkan, Undang-Undang Cipta Kerja, Pekerja Perempuan, Hukum Ketenagakerjaan.

### PENDAHULUAN

Perlindungan hak pekerja perempuan mencerminkan komitmen hukum terhadap keadilan sosial di dunia kerja, cuti melahirkan merupakan hak materiil yang dijamin UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudahnya dengan kewajiban pemberi kerja membayar upah penuh,<sup>1</sup> namun durasi ini kerap dianggap tidak memadai untuk

pemulihan fisik, perawatan bayi, dan pemberian ASI eksklusif sehingga UU Nomor 4 Tahun 2024 menetapkan cuti hingga enam bulan dalam kondisi khusus, larangan pemutusan hubungan kerja, serta pemberian upah penuh atau sebagian pada bulan kelima dan keenam.

Kondisi lapangan menunjukkan banyak perusahaan belum melaksanakan ketentuan ini secara optimal meliputi durasi cuti yang tidak

sesuai regulasi, pemotongan upah, hingga pemecatan karena penggunaan cuti melahirkan meski penelitian di Surakarta membuktikan regulasi sudah jelas. Urgensi perlindungan hak cuti melahirkan mencakup kesehatan ibu dan bayi, stabilitas karier perempuan, serta pencegahan diskriminasi di tempat kerja sehingga kajian yuridis pemenuhan hak ini pasca berlakunya UU Cipta Kerja menjadi langkah strategis memperkuat norma perlindungan hukum pekerja perempuan.

Perusahaan sering mengabaikan hak cuti melahirkan pekerja perempuan meskipun UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 mengatur hak istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan di lapangan buruh pabrik garmen melaporkan dipaksa kembali bekerja sebelum masa cuti selesai dengan surat pernyataan seolah-olah atas kemauan sendiri untuk menghindari kewajiban hukum perusahaan terhadap hak maternitas. Pemecatan karena cuti melahirkan masih terjadi di beberapa pabrik, misalnya survei Rumah Aman Kita (RUANITA) menyebut 3 dari 100 pabrik melaporkan adanya pemecatan pekerja perempuan karena cuti melahirkan dalam satu tahun terakhir, khususnya di

Jawa Barat dan Jawa Tengah. Kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang menyusui dan waktu istirahat untuk menyusui juga banyak dilaporkan, serta kepatuhan perusahaan terhadap pembayaran upah selama cuti seringkali tidak memenuhi standar UU (Komnas Perempuan, Laporan Perkembangan 2021-2023). Diskriminasi terhadap pekerja perempuan hamil atau yang akan cuti masih marak, termasuk dalam bentuk PHK yang dipicu oleh kondisi kehamilan atau pengajuan cuti hamil, pelanggaran tegas terhadap larangan PHK menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 153 dan aturan-aturan lain yang mengimplikasikan hak pekerja tidak dipenuhi secara penuh di banyak perusahaan.

Praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan mengabaikan hak cuti melahirkan yang secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 dan jaminan upah penuh selama masa cuti. Pelanggaran tersebut berbentuk pemaksaan pekerja kembali bekerja lebih cepat dari masa cuti, pemotongan upah selama cuti, dan pemecatan pekerja perempuan setelah atau menjelang periode cuti (Komnas Perempuan mencatat kasus PHK terkait

kehamilan dan cuti maternitas selama 2021-2023). Diskriminasi terselubung terlihat pada kebijakan rekrutmen yang menolak pelamar wanita usia subur atau memicu klausul kontrak yang membatasi akses cuti melahirkan (Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita terkait Cuti Melahirkan, 2024). Kondisi ini menegaskan bahwa meskipun regulasi eksis, gap implementasi dan budaya kerja yang bias *gender* terus meminggirkan pekerja perempuan dalam praktik keseharian ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian hukum ketenagakerjaan tentang pemenuhan hak cuti melahirkan penting secara normatif dan praktis, norma hukum Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak cuti melahirkan minimal tiga bulan dengan upah penuh, kewajiban pengusaha mengikuti standar tersebut (Pasal 82). UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menimbulkan kontroversi karena pergeseran redaksional beberapa pasal terkait hak reproduksi pekerja perempuan yang diperkirakan melemahkan proteksi terhadap cuti haid, cuti kehamilan dan melahirkan serta menyusui. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang

Kesejahteraan Ibu dan Anak menetapkan cuti melahirkan hingga enam bulan dalam fase seribu hari pertama kehidupan, larangan pemutusan hubungan kerja selama masa cuti, serta kewajiban pemberian upah penuh atau sebagian pada masa terakhir. Signifikansi penelitian ini terletak pada penguatan kerangka jaminan hukum untuk pekerja perempuan, peningkatan kesadaran hukum publik, dan penegakan keadilan *gender* di dunia kerja, terutama dalam konteks regulasi baru yang memungkinkan potensi diskriminasi dan gap implementasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif yang berfokus pada kajian norma dan peraturan hukum. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, serta dokumen hukum terkait lainnya yang diperoleh melalui studi pustaka.

Data dianalisis secara kualitatif dengan cara menginterpretasi isi dan hubungan norma-norma hukum untuk memahami perubahan regulasi dan dampaknya terhadap hak cuti

melahirkan. Metode ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, sehingga fokus pada analisis hukum positif dan penerapannya dalam konteks yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengaturan Hak Cuti Melahirkan Pekerja Perempuan Menurut UU Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja**

Hak cuti melahirkan untuk pekerja perempuan awalnya diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 82 UU tersebut, dijelaskan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, dengan jaminan mendapatkan upah penuh selama masa cuti. Ketentuan ini dibuat untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan ibu serta bayi yang baru lahir. Selain itu, perusahaan diwajibkan memberikan hak istirahat ini, sementara pemerintah mensyaratkan adanya bukti kelahiran dan pemberitahuan resmi sebagai persyaratan administratif untuk memastikan perlindungan tersebut

Ketentuan cuti melahirkan dalam UU 13 Tahun 2003 juga memberi dasar hukum yang kuat serta perlindungan sosial bagi pekerja perempuan. Peran serta pengaturan ini menjamin hak-hak pekerja terpenuhi dan menjadi pedoman pelaksanaan di lapangan. Pemerintah dan perusahaan memiliki tanggung jawab bersama untuk melaksanakan ketentuan ini sehingga hak cuti melahirkan dapat berjalan optimal dan pekerja perempuan mendapatkan perlakuan yang adil dan manusiawi.<sup>7</sup>

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perubahan signifikan terjadi dalam pengaturan ketenagakerjaan, termasuk hak cuti melahirkan. Peraturan ini tidak lagi memuat ketentuan khusus tentang cuti melahirkan secara rinci, melainkan menyerahkan pengaturan pelaksanaannya pada peraturan pelaksana dan kebijakan perusahaan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait potensi pengurangan perlindungan legal bagi pekerja perempuan.

Riset menunjukkan bahwa meski durasi cuti melahirkan tetap dijaga minimal 3 bulan, ada pergeseran dalam tata kelola dan pengawasan pelaksanaan hak tersebut di tingkat

perusahaan. Implementasi yang variatif antara sector formal dan informal mengindikasikan adanya kebutuhan penguatan pengawasan agar hak cuti melahirkan benar-benar terlaksana. Perubahan ini berdampak terhadap kepastian upah selama cuti. Di beberapa sektor, pekerja perempuan masih menghadapi ketidakpastian jaminan gaji penuh saat mengambil cuti melahirkan, terutama di usaha mikro dan kecil. Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja bersama menjadi instrumen penting dalam menegaskan hak ini di lapangan. Pelaksanaan cuti melahirkan juga terkait erat dengan kesadaran hukum baik dari perusahaan maupun pekerja. Sosialisasi undang-undang dan pembinaan pemahaman menjadi *urgent* agar ketentuan hukum tersebut tidak hanya berhenti sebagai norma tertulis, tetapi juga dapat dijalankan secara efektif demi perlindungan pemenuhan hak pekerja perempuan.

Perubahan yuridis akibat UU Cipta Kerja memang memberikan ruang fleksibilitas dalam pelaksanaan cuti melahirkan. Namun, peralihan dari pengaturan yang eksplisit dalam UU 13/2003 menuju regulasi yang lebih longgar memerlukan kehati-hatian agar

tidak melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Ketentuan yang diserahkan pada peraturan pelaksana menyisakan risiko penafsiran berbeda antar pelaku usaha dan menuntut peran pengawas yang lebih aktif.

Dampak jangka pendek menunjukkan adanya disparitas pelaksanaan cuti melahirkan yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Pekerja di perusahaan besar umumnya mendapat perlakuan sesuai aturan, sedangkan yang di sektor kecil masih rentan mengalami pelanggaran hak. Situasi ini menjadi preseden bagi perlunya penguatan regulasi pelindung dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak cuti melahirkan. Dari segi sosial dan kesehatan, jaminan cuti melahirkan merupakan faktor utama dalam menurunkan risiko kesehatan ibu dan bayi di masa nifas. Pengurangan standar perlindungan cuti dapat mengancam kesejahteraan keluarga dan produktivitas tenaga kerja perempuan. Oleh karena itu, kebijakan publik

harus mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan hak asasi pekerja perempuan. Pentingnya pelibatan berbagai stakeholder seperti pemerintah,

pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil untuk memastikan pemenuhan hak cuti melahirkan secara holistik tidak dapat diabaikan. Kolaborasi tersebut membantu mengatasi tantangan administratif dan sosial yang muncul dalam pelaksanaan UU Cipta Kerja.

Keterbukaan informasi dan edukasi mengenai hak cuti melahirkan menjadi prasyarat utama agar pekerja mampu mengakses dan menuntut haknya. Peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan dan pemberian akses konsultasi hukum pada pekerja perempuan akan mengurangi pelanggaran dan memperkuat kepatuhan perusahaan pada peraturan yang berlaku.

#### **B. Implikasi Yuridis dari Perubahan Tersebut Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan**

Hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan tercantum secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini mengatur cuti selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan dengan perlindungan hak atas upah penuh selama masa cuti tersebut. Regulasi ini memberikan

kepastian hukum dan perlindungan bagi kesehatan serta kesejahteraan ibu dan bayi. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyederhanakan struktur pengaturan ketenagakerjaan, termasuk mengenai cuti melahirkan.

Pengaturan hak cuti melahirkan tidak lagi secara rinci disebutkan dalam undang-undang utama, melainkan diserahkan kepada peraturan pelaksana dan kebijakan perusahaan. Perubahan ini menciptakan variasi praktik di lapangan yang berpotensi mempengaruhi konsistensi pemenuhan hak.

Pelaksanaan hak cuti melahirkan setelah berlakunya UU Cipta Kerja menunjukkan tantangan terutama pada usaha kecil dan sektor informal. Beberapa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan ketentuan cuti sesuai aturan pelaksana, sehingga pekerja perempuan menghadapi ketidakpastian dalam memperoleh hak cuti dan jaminan upah yang layak. Tanggung jawab perusahaan dalam menyediakan cuti melahirkan tetap ada, namun ruang interpretasi yang lebih luas pada UU baru menimbulkan kebutuhan pengawasan dan sosialisasi lebih intensif agar hak-hak pekerja perempuan tidak terabaikan. Kebijakan

internal perusahaan dan perjanjian kerja bersama menjadi instrumen krusial dalam memastikan hak ini terpenuhi.

Perubahan regulasi ini berimplikasi pula pada pemberian jaminan sosial dan perlindungan psikologis pekerja. Pemenuhan hak cuti yang efektif berkontribusi pada kesehatan ibu dan tumbuh kembang anak serta memberikan ketenangan kepada pekerja selama masa cuti, faktor penting yang berpengaruh pada produktivitas jangka panjang. Ketidaktepatan dalam pengaturan hak cuti melahirkan mengharuskan adanya sinergi antara Pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan dan perlindungan hukum yang memadai demi keadilan dan kesejahteraan pekerja perempuan.

Perubahan yuridis yang dibawa oleh UU Cipta Kerja berdampak pada sifat pengaturan hak cuti melahirkan menjadi lebih fleksibel, tapi sekaligus rawan interpretasi berbeda. Hal ini membutuhkan perhatian khusus agar hak pekerja perempuan tetap mendapat perlindungan memadai dan tidak disusupi penyimpangan dalam implementasi. Perbedaan peningkatan tanggung jawab pengusaha dan pengurangan ketentuan eksplisit di UU

utama menuntut pendekatan pengawasan yang lebih sistemik. Peran otoritas ketenagakerjaan serta asesoris hukum menjadi vital untuk mencegah pelanggaran dan memastikan pelaksanaan cuti berjalan sesuai norma perlindungan hak asasi manusia.

Aspek kesetaraan gender dan perlindungan sosial merupakan dimensi penting yang harus dijaga dalam reformasi ketenagakerjaan. Cuti melahirkan merupakan hak esensial yang berkontribusi menjaga keseimbangan keluarga dan pekerjaan serta mencegah diskriminasi berbasis jenis kelamin di dunia kerja. Penerapan aturan cuti melahirkan yang beragam di antara berbagai sektor dan ukuran perusahaan menimbulkan tantangan efektivitas perlindungan hukum. Implementasi yang tidak merata membuka peluang ketidakadilan dan menggerus kepercayaan pekerja terhadap sistem ketenagakerjaan.

Perlu adanya peningkatan kesadaran dan edukasi hukum bagi pengusaha dan pekerja agar hak dan kewajiban terkait cuti melahirkan dipahami dengan baik. Program sosialisasi dan pelatihan dapat memperkuat budaya kepatuhan terhadap peraturan serta mendorong dialog konstruktif antar pemangku

kepentingan. Penguatan regulasi pelaksana dan mekanisme penyelesaian sengketa cuti melahirkan penting sebagai tindak lanjut UU Cipta Kerja. Penegakan hukum yang transparan dan tegas dapat memperkuat perlindungan pekerja perempuan sekaligus menjaga ekosistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

### **C. Peran Pengawasan Pemerintah Dan Kepastian Hukum Dalam Menjamin Hak Cuti Melahirkan Pasca UU Cipta Kerja**

Peran pengawasan pemerintah menjadi penting dalam menjamin pemenuhan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hak cuti melahirkan diatur dengan jelas dan menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikannya secara penuh, memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja perempuan saat masa melahirkan. Namun, setelah perubahan yang dibawa UU Cipta Kerja, pengaturan menjadi lebih fleksibel dan mengalihkannya kepada peraturan pelaksana dan kebijakan internal perusahaan.

Hal ini membuka ruang besar bagi pentingnya peran aktif pemerintah dalam melakukan pengawasan agar perlindungan tersebut tidak berkurang. Pengawasan pemerintah berperan dalam memastikan perusahaan nyata-nyata memenuhi kewajiban pemberian cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan, termasuk durasi cuti dan pembayaran upah yang tetap penuh selama masa cuti. Keterlibatan instansi terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga pengawas ketenagakerjaan, sangat diperlukan untuk melakukan monitoring dan tindakan korektif apabila terjadi pelanggaran. Regulasi pelaksana dan surat edaran meningkatkan kerangka pengawasan, tetapi tanpa eksekusi yang intensif, hak-hak pekerja perempuan tetap rentan tidak terpenuhi.

Kepastian hukum atas hak cuti melahirkan juga sangat menentukan. Dalam UU 13/2003, ketentuan tentang cuti melahirkan jelas diatur sehingga menjadi norma baku yang mengikat bagi semua pihak. Sementara di UU Cipta Kerja, dengan pengalihan pengaturan ke tingkat pelaksana, ketegasan norma menjadi berkurang sehingga penafsiran dan implementasi dapat berbeda-beda antar perusahaan. Kepastian hukum ini berpengaruh



langsung terhadap perlindungan dan rasa aman pekerja perempuan saat mengajukan dan menjalani cuti melahirkan.

Ketidakjelasan pengaturan dalam UU Cipta Kerja yang diimbangi dengan kewenangan pengawasan yang terbatas dapat menimbulkan risiko ketidakpatuhan oleh perusahaan, khususnya di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah yang sumber daya pengawasannya kurang memadai. Kesadaran hukum dan edukasi juga harus dikembangkan agar hak cuti melahirkan sebagai hak konstitusional dapat dipahami dan dihormati oleh seluruh elemen di dunia kerja.

Pemerintah perlu memperkuat instrumen hukum dan mekanisme pengawasan untuk mengatasi tantangan yang muncul akibat perubahan regulasi tersebut. Penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, pemberian sanksi tegas bagi pelanggar, serta sosialisasi intensif kepada pengusaha dan pekerja dapat mendorong terpenuhinya hak cuti melahirkan secara efektif di lapangan.

Kolaborasi lintas lembaga menjadi kunci dalam menjaga keberlangsungan perlindungan hak pekerja perempuan. Secara keseluruhan, peran pengawasan pemerintah dan

kepastian hukum dalam kerangka regulasi pasca UU Cipta Kerja sangat krusial. Walaupun terdapat fleksibilitas dalam pelaksanaan, kepastian bahwa hak pekerja perempuan atas cuti melahirkan tetap terlindungi merupakan indikator keberhasilan pemerintah dalam menjalankan mandat perlindungan ketenagakerjaan dan kesetaraan gender.

Perubahan pengaturan hak cuti melahirkan dalam UU Cipta Kerja member implikasi yuridis berupa pergeseran dari regulasi yang ketat menjadi lebih fleksibel dan desentralisasi pengaturan ke tingkat peraturan pelaksana dan perusahaan. Pergeseran ini mengharuskan pemerintah berperan aktif dalam mengawasi dan memastikan implementasi aturan berjalan sesuai dengan prinsip perlindungan hak perempuan. Ketegasan aturan dalam UU 13/2003 yang memberikan hak cuti melahirkan dengan jaminan upah penuh memberikan kepastian hukum yang kuat bagi pekerja perempuan. Sebaliknya, dalam UU Cipta Kerja, pengaturan tersier dan kebijakan internal yang menjadi dasar cuti melahirkan membuka peluang terjadinya variasi dan ketidakpastian pemenuhan hak tersebut. Pengawasan yang efektif harus menjangkau tidak hanya perusahaan

besar tetapi juga usaha kecil dan sektor informal yang rentan mengabaikan hak pekerja. Keterbatasan sumber daya pengawas dan kurangnya kesadaran hukum di antara pelaku usaha memperbesar Risiko ketidakpatuhan yang berimplikasi negative pada kesejahteraan pekerja perempuan. Kepastian hukum dalam pelaksanaan cuti melahirkan juga berdampak pada kualitas perlindungan sosial dan psikologis pekerja. Cuti melahirkan yang cukup dan dijamin secara hukum mendukung masa pemulihan yang optimal bagi ibu dan bayi serta memberikan rasa aman kepada pekerja terhadap status pekerjaan dan penghasilan selama cuti tersebut.

Edukasi dan sosialisasi menjadi metode strategis untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan di dunia usaha. Pemerintah bersama serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil dapat bekerja sama untuk memberikan pelatihan dan informasi yang tepat bagi pengusaha dan pekerja agar hak cuti melahirkan tidak hanya sekadar di atas kertas. Penguatan regulasi sampling dan sistem penyelesaian sengketa yang cepat dan transparan harus menjadi tindak lanjut kebijakan agar kepastian hukum tetap terjaga. Pemerintah perlu

mengembangkan cara yang efektif dalam menjembatani regulasi fleksibel dengan perlindungan hak yang tidak lemah, memastikan hak cuti melahirkan terlaksanakan secara adil dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

1. Pengaturan hak cuti melahirkan pekerja perempuan sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja  
Sebelum berlakunya UU Cipta Kerja, pengaturan hak cuti melahirkan diatur secara tegas dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dengan ketentuan yang bersifat pasti, yaitu pemberian cuti selama tiga bulan dengan upah penuh. Setelah UU Cipta Kerja disahkan, ketentuan tersebut tetap diakui namun mengalami perubahan dalam mekanisme pengaturannya, karena sebagian aspek teknis diserahkan kepada peraturan pelaksana. Hal ini menciptakan sistem yang lebih fleksibel, tetapi berpotensi menimbulkan ketidaksamaan penerapan di lapangan.
2. Implikasi yuridis terhadap

pemenuhan hak pekerja  
Perempuan

Secara yuridis, perubahan tersebut membawa konsekuensi pada kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Meskipun hak cuti melahirkan tetap dijamin, pelaksanaannya bergantung pada konsistensi regulasi turunan dan efektivitas pengawasan pemerintah. Jika tidak diimbangi dengan kebijakan yang jelas dan tegas, hak-hak pekerja perempuan berisiko terabaikan, sehingga diperlukan komitmen negara dalam memastikan perlindungan dan keadilan bagi ibu bekerja.

## SARAN

1. Pemerintah perlu memperjelas dan memperkuat peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja terkait cuti melahirkan, disertai pengawasan yang konsisten di lapangan. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya penafsiran berbeda antar perusahaan serta memastikan setiap pekerja

perempuan memperoleh hak maternitas secara adil dan setara di seluruh sektor kerja.

2. Pihak perusahaan diharapkan tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi, tetapi juga menempatkan perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. Implementasi kebijakan cuti melahirkan yang manusiawi dan sesuai ketentuan hukum akan meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, serta loyalitas pekerja dalam jangka panjang.

## 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, 28-45.
- BBC Indonesia. (2024). UU KIA: Cuti melahirkan selama enam bulan dan tantangan pengawasannya di Indonesia. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2025, dari <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cw44p9ekwexo>
- Cape, M. L. E. (2022). *Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

- Cristiana, E. (2025). *Problematisasi Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Kesenjangan Regulasi dan Implementasi*. *Belom Bahadat*, 15(1), 96-111.
- Dealls. (2025). *Hak cuti karyawan swasta terbaru menurut UU*.
- Disnakertrans NTB. (2025). *Perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan RUU Omnibus Law Cipta Kerja*.
- Flambonita, S. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*. Simbur Cahaya, 4397-4424.
- HRMLabs. (2024). Aturan lengkap cuti melahirkan berdasarkan UU KIA 2024. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2025, dari <https://hrmlabs.com/id/aturan-lengkap-cuti-melahirkan-berdasarkan-uu-kia-2024/>
- Hukumonline. (2025). Aturan cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2025 <https://www.hukumonline.com/klipnik/a/aturan-cuti-haid-cuti-melahirkan-dan-cuti-keguguran-cl3890/>
- Istiarti, V. T. (2013). *Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal*. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 11(2), 103–108.
- Izzati, N. R. (2024). *Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 31(2), 384-407.
- Lembaga Perlindungan Pekerja Perempuan Indonesia. (2024). *Peningkatan Kesadaran Hukum atas Hak Cuti Melahirkan*. Jakarta: LP3I.
- Sinta, Munir, Sukirman, Jufrin, & Suharti. (2023). *Perlindungan hukum terhadap hak cuti haid, hamil dan melahirkan tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020*. *Nalar: Journal of Law and Sharia*, 1(3). Diakses pada tanggal 2 Oktober 2025, dari <https://ejurnal.sarauinstitute.org/index.php/nalar/article/download/50/51/322>
- Sugeng Santoso, P. N., & SH,M. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam)*. Prenada Media.
- Susanti, E. (2020). *Hubungan Antara Hak Cuti Haid, Hak Cuti Melahirkan, Dan Hak Menyusui Dengan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Perempuan di Cv. Miranda Moda Indonesia Rengas, Ciputat Tahun 2020*.
- Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. (2023). *Perppu Cipta Kerja Disahkan, Peraturan Cuti Haid dan Melahirkan Pekerja Wanita Tidak Memiliki Payung Hukum*. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2025, dari <https://www.umi.ac.id/perppu-ciptakerja-disahkan-peraturan-cuti-haid-dan-melahirkan-pekerjawanita-tidak-memiliki-payung-hukum/>

- V-Cube Indonesia. (2025). Mengenal hak cuti karyawan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2025, dari <https://vcube.co.id/mengenal-hak-cuti-karyawan-sesuai-undang-undang-ketenagakerjaan-indonesia/>
- Wardatun Jannah, K., & Setiawati, D. (2024). Pemenuhan hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan: Analisis implementasi UU Ketenagakerjaan dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses pada 7 Oktober 2025, dari <https://eprints.ums.ac.id/131740/1/Naskah%20Publikasi.pdf>
- Yati, A. (2017). Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 (Studi Pada Pt. Indokom Samudra Persada) (Doctoral Dissertation, Iain Raden Intan Lampung).