

Hak Maternitas Bagi Perempuan Bekerja: Implementasi dan Tantangan di Tempat Kerja

Ravi Fadliyansyah¹, Ade Venny Darma Putri², Ristya Chayani³, Annisa Hafizhah⁴, Rosmalinda⁵

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Email: ravifadliyansyah@students.usu.ac.id, adevenny@students.usu.ac.id, ristiyachayani3@gmail.com, annisahafizhah@usu.ac.id, rosmalinda@usu.ac.id

Abstrak

Hak maternitas adalah hak asasi manusia yang secara khusus dimiliki oleh perempuan terkait dengan fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui. Di Indonesia, hak maternitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis konsep dan regulasi terkait hak maternitas, implementasi, serta tantangan atau kendala hak maternitas di tempat kerja. Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah jenis penelitian normatif. Adapun pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (Statute Approach). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan masih belum mendapatkan hak maternitas yang memadai, bahkan beberapa perusahaan menghambat pekerja perempuan untuk mengambil cuti hamil atau menyusui kemudian pelaksanaan hak maternitas bagi perempuan yang bekerja di Indonesia menghadapi berbagai tantangan signifikan, salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman mengenai hak maternitas.

Kata Kunci: Hak Maternitas, Pekerja, Perempuan

Abstract

Maternity rights are human rights that women specifically have related to their reproductive functions, such as menstruation, pregnancy, childbirth and breastfeeding. In Indonesia, maternity rights are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Law Number 36 of 2009 concerning Health. This research was conducted with the aim of knowing and analyzing concepts and regulations related to maternity rights, implementation, as well as challenges or obstacles to maternity rights in the workplace. The type of research used by researchers in compiling this research is normative research. The approaches used by researchers in compiling this research are the statutory approach (Statute Approach). The results of this research show that many female workers still do not receive adequate maternity rights, some companies even prevent female workers from taking maternity or breastfeeding leave, and the implementation of maternity rights for working women in Indonesia faces various significant challenges, one of which is a lack of awareness and understanding regarding maternity rights.

Keyword: Maternity Rights, Worker, Woman

A. Pendahuluan

Hak maternitas adalah hak asasi manusia yang secara khusus dimiliki oleh perempuan terkait dengan fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui. Secara alami, laki-laki dan perempuan memiliki variasi anatomis, tetapi hal ini tidak seharusnya menjadi alasan untuk diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Meskipun perempuan telah berpartisipasi aktif di sektor industri dan berhasil melampaui stereotype pekerjaan domestik, mereka masih sering menghadapi subordinasi, marginalisasi, dan diskriminasi di tempat kerja. Untuk mengatasi ketidakadilan ini, diperlukan peraturan yang

menjamin perlindungan hak-hak pekerja perempuan, terutama terkait hak maternitas. Namun, penerapan hak-hak tersebut masih belum merata di berbagai sektor pekerjaan. Banyak pekerja perempuan masih belum mendapatkan hak maternitas yang memadai, bahkan beberapa perusahaan menghambat pekerja perempuan untuk mengambil cuti hamil atau menyusui, yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak. Di Indonesia, hak maternitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Hak-hak yang diatur khusus untuk para tenaga kerja perempuan merupakan suatu hal yang penting dan seharusnya lebih diperhatikan, baik pada pihak pemerintah ataupun perusahaan. Namun kenyataannya, belum semua orang mendapatkan hak maternitas, apalagi hak maternitas yang layak. Catatan Tahunan Komnas Perempuan pada tiga tahun terakhir mendokumentasikan sejumlah kasus diskriminasi, kekerasan dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh pekerja perempuan. Kasus-kasus tersebut setidaknya melibatkan perusahaan yang melanggar hak maternitas pekerja perempuan dengan mengorbankan ratusan pekerja perempuan. Bentuk pelanggaran antara lain, pemutusan hubungan kerja karena hamil dan melahirkan, serta perampasan hak cuti haid. Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2021 mendokumentasikan laporan 18 buruh perempuan keguguran yang diduga karena kondisi kerja yang buruk sedangkan Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2022 mencatat bahwa terjadi 108 kasus kekerasan di dunia kerja, mencakup pelanggaran hak-hak dasar seperti hak perlindungan kerja yang layak dan hak bebas dan diskriminasi dan kekerasan termasuk pelanggaran hak maternitas (cuti haid, hamil, melahirkan).

Pelaksanaan hak maternitas bagi perempuan yang bekerja di Indonesia menghadapi berbagai tantangan signifikan, baik dalam aspek hukum maupun implementasinya di lapangan. Untuk mengatasi tantangan ini, berbagai solusi perlu diimplementasikan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan. Kerjasama yang erat antara perusahaan dan pemerintah juga sangat penting untuk merumuskan regulasi yang konsisten dan jelas, yang dapat mempermudah pelaksanaan hak maternitas di berbagai sektor. Dengan adanya regulasi yang mendukung, perusahaan akan lebih termotivasi untuk mematuhi ketentuan hukum dan memberikan fasilitas yang memadai. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan hak maternitas dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan dan mendorong terciptanya kesetaraan gender di tempat kerja.

Adapun permasalahan yang akan dibahas yaitu bagaimana konsep dan regulasi terkait Hak Maternitas serta tantangan implementasinya di tempat kerja. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah jenis penelitian normatif. yang didasarkan pada fakta-fakta hukum, literatur, dan peraturan perundang-undangan. Metode penelitian normatif disebut juga sebagai penelitian doktrinal berdasarkan pada data sekunder dan menekankan pada langkah-langkah teoritis dan analisis normatif. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*). Tujuan menggunakan pendekatan ini untuk memahami dan mempelajari serta melihat

penegakan hukum sejalan atau tidak antara teori dan praktik penegakan hukum dalam “Hak Maternitas Bagi Perempuan Bekerja: Implementasi dan Tantangan di Tempat Kerja”.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Konsep dan Regulasi Terkait Hak Maternitas

Salah satu prioritas utama yang harus dipenuhi oleh pemerintah adalah pemberian hak maternitas bagi pekerja wanita di Indonesia. Pemerintah harus segera mengeluarkan dan mengesahkan undang-undang terbaru yang secara khusus mengatur hak-hak ini. Banyak perusahaan masih mengabaikan hak-hak yang ditetapkan oleh undang-undang, meskipun undang-undang saat ini sudah ada. Hak maternitas ini diatur dalam Konvensi ILO K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas 2000. Dalam konvensi ini mengatur perlindungan kesehatan ibu dan anak yang diatur dalam Pasal 3 Konvensi ILO K-183, cuti melahirkan diatur dalam Pasal 4 Konvensi ILO K-183, cuti karena sakit atau komplikasi diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO K-183, perlindungan kerja dan non diskriminasi yang diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Konvensi ILO K-183, dan mengenai ibu menyusui yang diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO K-183. Kesehatan pekerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan yang menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya sehingga memperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hak maternitas biasanya mencakup beberapa aspek penting, seperti cuti melahirkan dengan jaminan pekerjaan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, dan akses ke layanan kesehatan yang memadai. Di Indonesia, hak maternitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Kedua undang-undang ini memberikan hak kepada perempuan untuk cuti melahirkan selama tiga bulan dengan upah penuh, dan memastikan tempat kerja mendukung kesehatan ibu hamil dan menyusui. Hak maternitas juga mencakup ruang laktasi dan kesempatan bagi ibu menyusui untuk memerah atau memberikan ASI selama jam kerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif. Di tingkat internasional, hak maternitas didukung oleh Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 183 tentang Perlindungan Maternitas, yang mendorong negara-negara memberikan perlindungan bagi ibu bekerja, termasuk cuti melahirkan minimal 14 minggu dan jaminan kembali ke pekerjaan yang sama setelah masa cuti berakhir.

Secara keseluruhan, konsep hak maternitas bertujuan untuk memastikan keseimbangan antara peran perempuan sebagai pekerja dan ibu, serta untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan keluarga dalam jangka panjang. Pembahasan RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA), tidak hanya untuk perempuan, RUU KIA juga mendorong peningkatan hak maternitas bagi laki-laki (suami) berupa penambahan jumlah hari untuk cuti pendampingan. Beberapa poin penting yang diatur dalam RUU KIA antara lain:

1. Perempuan pekerja diusulkan mendapatkan hak cuti melahirkan paling sedikit 6 bulan.

2. Perempuan pekerja diusulkan mendapatkan hak untuk beristirahat selama 1,5 bulan jika mengalami keguguran.
3. Selama masa cuti, perempuan melahirkan diusulkan tetap mendapat gaji penuh (100%) pada 3 bulan pertama dan 75% pada 3 bulan berikutnya.
4. Perempuan pekerja yang melahirkan ataupun keguguran dan menjalani masa cutinya tidak bisa diberhentikan atau PHK.
5. Suami diusulkan mendapatkan hak cuti pendampingan paling lama 40 hari untuk mendampingi istri melahirkan dan paling lama 7 hari jika istri mengalami keguguran.
6. Perempuan pekerja yang melahirkan diusulkan mendapatkan dukungan fasilitas, sarana, dan prasarana di tempat kerja, tempat umum, dan alat transportasi umum. Dukungan fasilitas sarana dan prasarana dapat berupa penyediaan ruang laktasi, ruang perawatan anak, tempat penitipan anak, tempat bermain anak, dan/atau tempat duduk prioritas atau loket khusus. Selain itu, juga ada dukungan berupa penyesuaian tugas, jam kerja, dan/atau tempat kerja dengan tetap memperhatikan kondisi dan target capaian kerja.

Tujuan RUU ini antara lain untuk menekan Angka Kematian Ibu dan Anak (AKI) dan mendorong pemberdayaan perempuan dan hak atas pekerjaan yang layak. Selain itu, RUU ini juga dimaksudkan agar perempuan dapat memberikan ASI secara eksklusif, yang pada gilirannya dapat membantu menekan angka stunting di Indonesia

2. Implementasi Hak Maternitas di Tempat Kerja

Hak-hak yang diatur khusus untuk para tenaga kerja perempuan merupakan suatu hal yang penting dan seharusnya lebih diperhatikan, baik pada pihak pemerintah ataupun perusahaan. Namun kenyataannya, belum semua orang mendapatkan hak maternitas, apalagi hak maternitas yang layak. Perempuan tentunya harus mendapatkan perlindungan yang lebih khusus, hal ini karena banyak ditemui persoalan mengenai perempuan yang disebabkan minimnya pengamatan terhadap penerapan hak-hak khusus tenaga kerja perempuan di tempat mereka bekerja dan perempuan juga mempunyai fisik yang lebih rentan daripada para lelaki.

Menstruasi, hamil, serta keguguran merupakan hal yang umum dialami oleh semua perempuan. Hal ini merupakan kodrat sebagai seorang perempuan sehingga ada kewajiban dari pemberi kerja atau pihak perusahaan untuk memberikan hak-hak khusus tenaga kerja perempuan seperti yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan tentang hak maternitas bagi tenaga kerja perempuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 81 dan Pasal 93 ayat (2) huruf b mengenai istirahat saat menstruasi, dan Pasal 82, 84 dan 153 terkait cuti melahirkan dan keguguran, serta Pasal 93 ayat (2) huruf b dan ayat (4) huruf e bagi cuti pendampingan suami dari istri yang melahirkan atau keguguran. Pada undang-undang ini, hak cuti melahirkan adalah selama 3 bulan dan 1,5 bulan untuk keguguran, yang keduanya berupah penuh dan tidak boleh menjadi pemutusan hubungan kerja. Sementara bagi suami, cuti pendampingan adalah sebanyak 2 hari berupah penuh.

Namun, implementasi dari hak maternitas dalam UU Ketenagakerjaan ini juga masih menghadapi banyak rintangan. Hak tenaga kerja perempuan yang belum sepenuhnya terpenuhi

secara umum yaitu, fasilitas kendaraan antar jemput terhadap tenaga kerja perempuan bekerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam sehari yang enggan diberikan pihak perusahaan, perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori pada tenaga kerja perempuan yang bekerja sampai larut malam, pihak perusahaan tidak memenuhi hak cuti menstruasi melainkan hanya menyediakan ruangan khusus untuk tenaga kerja perempuan yang merasakan sakit, itupun tidak semua perusahaan memberikan fasilitas tersebut.

Selain itu, perempuan juga menemukan masih ada pembatasan kesempatan kerja oleh korporasi terkait fungsi reproduksi perempuan. Pembatasan kesempatan kerja ini akan berlanjut dalam penempatan posisi pegawai atau promosi. Banyak ditemukan peluang jabatan strategis yang terdapat di pasar kerja cenderung diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Jabatan bagi pekerja perempuan biasanya tersegmentasi pada jenis-jenis jabatan yang berkaitan dengan administrasi, keuangan dan hubungan masyarakat, sedangkan jabatan yang berkarakter teknis dan operasional selalu diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Pekerja perempuan selalu diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final.

Menurut Rosalina, tidak dipenuhinya hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan maupun pengusaha salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang minim tentang hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya mereka peroleh. Faktor lainnya adalah masih kurangnya sosialisasi, baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai hak-hak pekerja perempuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa meskipun hak maternitas perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor b internal tersebut adalah masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya, sedangkan faktor eksternalnya yaitu adanya budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, adanya stereotip kepada perempuan, dan kurangnya sosialisasi.

3. Tantangan atau Kendala dalam Implementasi Hak Maternitas di Tempat Kerja

Pelaksanaan hak maternitas bagi perempuan yang bekerja di Indonesia menghadapi berbagai tantangan signifikan, baik dalam aspek hukum maupun implementasinya di lapangan. Salah satu kendala utama adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman mengenai hak maternitas, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan diatur juga dalam ketentuan bagian kedua tentang ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang menyebutkan “Tenaga kerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil melahirkan, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya”. Banyak perempuan tidak menyadari hak-hak yang mereka miliki terkait dengan cuti hamil dan menyusui, serta tidak mengetahui prosedur yang harus dilalui untuk mengakses hak-hak tersebut. Akibatnya, sejumlah perempuan merasa terpaksa untuk tidak mengambil cuti maternitas karena takut menghadapi stigma atau perlakuan negatif dari atasan maupun rekan kerja.

Stigma ini sering kali berupa anggapan bahwa perempuan yang menggunakan cuti maternitas dianggap kurang berdedikasi terhadap pekerjaan. Stigma tersebut tidak hanya mempengaruhi cara pandang rekan kerja, tetapi juga dapat berdampak pada evaluasi kinerja dan peluang untuk mendapatkan promosi. Ketidakadilan semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah bagi perempuan, dimana mereka merasa terjepit antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Selain itu, ketersediaan fasilitas pendukung, seperti ruang menyusui atau kebijakan cuti yang fleksibel, masih sangat terbatas di banyak perusahaan. Minimnya dukungan ini menghalangi perempuan untuk menjalankan hak maternitas mereka secara efektif dan berdampak pada kesejahteraan mereka. Tantangan lain dalam penerapan hak maternitas adalah tidak semua buruh perempuan memiliki status sebagai pekerja tetap, banyak diantara mereka yang berstatus sebagai pekerja kontrak atau buruh harian lepas. Ketidakpastian mengenai status kerja ini berdampak pada kondisi mereka, karena perlakuan dan hak yang diberikan kepada pekerja tetap seringkali berbeda dengan yang diterima oleh pekerja dengan status tidak tetap. Situasi ini membuat buruh perempuan merasa cemas saat hendak menggunakan hak maternitas mereka, karena mereka berada dalam posisi yang rentan untuk dipecat dari kontrak kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sejumlah buruh perempuan yang memiliki status kontrak seringkali kehilangan pekerjaan mereka ketika hendak mengambil cuti maternitas.

Di samping itu, tekanan dan diskriminasi yang dialami oleh perempuan di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas dan kinerja mereka. Ketidakpuasan yang muncul dari kondisi kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja, sehingga berdampak pada hasil kerja yang diperoleh. Situasi ini tidak hanya merugikan perempuan itu sendiri, tetapi juga mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat dukungan yang memadai cenderung tidak dapat memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya merugikan tujuan dan produktivitas perusahaan. Ketidakadilan dalam penerapan hak maternitas ini juga memperburuk ketidaksetaraan gender di tempat kerja, di mana banyak perempuan merasa terpaksa memilih antara mengejar karir atau merawat keluarga. Hal ini menghambat partisipasi mereka secara penuh dalam dunia kerja, serta mengurangi kontribusi mereka terhadap ekonomi.

Untuk mengatasi tantangan ini, berbagai solusi perlu diimplementasikan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan. Pertama, pendidikan dan sosialisasi mengenai hak maternitas perlu ditingkatkan melalui program pelatihan bagi pengusaha dan karyawan. Hal ini penting agar semua pihak memahami arti penting dari hak maternitas serta kewajiban hukum yang berlaku. Program-program tersebut dapat berupa seminar, lokakarya, dan kampanye informasi yang menysasar perusahaan dan komunitas. Selain itu, perusahaan harus mengembangkan kebijakan internal yang jelas dan mendukung hak maternitas, termasuk menyediakan fasilitas yang memadai bagi perempuan yang hamil dan baru melahirkan. Ruang menyusui yang nyaman, aksesibilitas cuti yang fleksibel, dan dukungan dari manajemen menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kerjasama yang erat antara perusahaan dan pemerintah juga sangat penting untuk merumuskan regulasi yang konsisten dan jelas, yang dapat mempermudah pelaksanaan hak maternitas di berbagai sektor. Dengan adanya regulasi yang mendukung, perusahaan akan lebih

termotivasi untuk mematuhi ketentuan hukum dan memberikan fasilitas yang memadai. Selain itu, advokasi dari organisasi perempuan dan lembaga non-pemerintah perlu diperkuat untuk memberikan dukungan serta perlindungan bagi perempuan yang menghadapi tantangan dalam pelaksanaan hak maternitas mereka. Dukungan ini dapat berupa layanan hukum, konseling, atau program pemberdayaan yang membantu perempuan dalam memahami hak-hak mereka.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan hak maternitas dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan dan mendorong terciptanya kesetaraan gender di tempat kerja. Setiap perempuan berhak mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkontribusi, baik sebagai tenaga kerja maupun sebagai ibu. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung hak maternitas bukan hanya tanggung jawab perempuan, tetapi juga tanggung jawab bersama semua elemen masyarakat. Melalui kolaborasi yang kuat, kita dapat membangun masa depan di mana perempuan tidak perlu memilih antara karir dan keluarga, tetapi dapat menjalani keduanya dengan baik.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, konsep hak maternitas bertujuan untuk memastikan keseimbangan antara peran perempuan sebagai pekerja dan ibu, serta untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan keluarga dalam jangka panjang. Namun, dalam pengimplementasiannya hak maternitas ini juga masih menghadapi rintangan. Menurut Rosalina, tidak dipenuhinya hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan maupun pengusaha salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang minim tentang hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya mereka peroleh.

Pelaksanaan hak maternitas bagi perempuan yang bekerja di Indonesia menghadapi berbagai tantangan signifikan, baik dalam aspek hukum maupun implementasinya di lapangan. Mulai dari kurangnya pengetahuan mengenai hak maternitas dan tidak mengetahui cara mengaksesnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang masih sangat terbatas, dan tidak semua perempuan memiliki status pekerja tetap. Situasi ini membuat buruh perempuan merasa cemas saat hendak menggunakan hak maternitas mereka, karena mereka berada dalam posisi yang rentan untuk dipecah dari kontrak kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, berbagai solusi perlu diimplementasikan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan, seperti kerjasama antara perusahaan dan pemerintah. Pengimplementasian langkah-langkah ini, diharapkan hak maternitas dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan dan mendorong terciptanya kesetaraan gender di tempat kerja.

D. Daftar Pustaka

- Clinton, B, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci", *JOM Fakultas Hukum*, Vol. 3, No. 2, 2016.
- Herlina, Mundayat, A. A, "Kesadaran Kritis Buruh Perempuan Sebagai Anggota Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Pemenuhan Hak Maternitas (Studi Kasus Buruh Perempuan

Anggota FSBPI di Jakarta)”, *Journal of Development and Social Change*, Vol. 5, No. 1, 2022.

Komnas Perempuan, “Pemenuhan Hak Maternitas untuk Meneguhkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Rumah Tangga dan Dunia Kerja, <https://komnasperempuan.go.id/download-file/807>, diakses 17 November 2024.

Muamar, A, “Meningkatkan Hak Maternitas Pekerja Perempuan, <https://greennetwork.id/ikhtisar/meningkatkan-hak-maternitas-pekerja-perempuan>, diakses 17 November 2024.

Nopianti, et. Al, “Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi secara Keadilan Ditinjau dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)”, *Unnes Law Review*, Vol. 6, No. 3, 2024.

Ridev, G. K., Suherman, A, “Pengaruh Pemberian Hak Maternitas Terhadap Kesejahteraan Pekerja Wanita”, *Jurnal Prisma Hukum*, Vol. 8, No. 10, 2024.

Susiana, S, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme”, *Aspirasi*, Vol. 8, No. 2, 2017.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.

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