

Penyelesaian hukum Terhadap Konflik Diskriminasi Hak Maternitas Pekerja Perempuan di Pasar Swalayan

Deine Ringkuangan^{1*}, Djefry Welly Lumintang², Yumi Simbala³

^{1,2,3} Universitas Sam Ratulangi Manado Indonesia

Penulis koresponden, email: deinerinkuangan@gmail.com

Diterima: 11-08-2026

Disetujui: 06-09-2026

DOI: 10.47200/jnajpm.v11i2.3862

Abstrak

Persyaratan kerja internal perusahaan wajib menjamin rasa keadilan serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, khususnya terkait hak maternitas yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA) sebagai wujud pembangunan masyarakat yang inklusif. Penelitian hukum empiris di Provinsi Sulawesi Utara ini bertujuan menganalisis penerapan hak maternitas pekerja perempuan di pasar swalayan serta merumuskan pandangan hukum dalam penyelesaian konflik diskriminasi hak tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak maternitas di pasar swalayan masih menghadapi berbagai hambatan dan praktik diskriminatif yang merugikan pekerja. Penelitian ini merekomendasikan perlunya model penyelesaian konflik hubungan industrial yang adil dan berperspektif gender, guna menjamin perlindungan hak maternitas pekerja perempuan.

Kata Kunci: Hak Maternitas, Pekerja Perempuan, Diskriminasi Kerja, Pasar Swalayan, Hukum Ketenagakerjaan

Abstract

A company's internal employment regulations must ensure fairness and comply with statutory laws—particularly regarding maternity rights as stipulated in Law Number 4 of 2024 concerning Maternal and Child Welfare during the First 1,000 Days of Life (the KIA Law), which supports the development of an inclusive society. This empirical legal study in North Sulawesi Province aims to analyze the implementation of maternity rights for female workers in supermarkets and to formulate a legal perspective on resolving disputes regarding discrimination against these rights. The findings indicate that the fulfillment of maternity rights in supermarkets still faces various obstacles and discriminatory practices that disadvantage workers. The study recommends the adoption of a fair, gender-sensitive model for resolving industrial relations disputes to ensure the protection of female workers' maternity rights.

Keywords: Maternity Rights, Female Workers, Workplace Discrimination, Supermarkets, Manpower Law

Pendahuluan

Perlindungan hak maternitas pekerja perempuan merupakan bagian integral dari perlindungan hukum ketenagakerjaan mewujudkan pembangunan masyarakat tanpa diskriminasi dalam hubungan kerja (Addati, Cassirer, and Gilchrist 2014; Hazrini 2025). Hak maternitas tidak hanya berkaitan dengan hak memperoleh cuti

melahirkan, tetapi mencakup perlindungan kesehatan reproduksi, keberlanjutan hubungan kerja, hak atas upah, perlindungan dari diskriminasi karena kehamilan atau persalinan, serta kondisi kerja yang memungkinkan pekerja perempuan menjalankan fungsi reproduksinya tanpa kehilangan hak sebagai pekerja (Amriyati et al. 2023; Maramag et al. 2023). Dalam perspektif hak asasi manusia, perlindungan maternitas diperlukan untuk memastikan bahwa kehamilan dan fungsi reproduksi tidak menjadi dasar pengurangan kesempatan kerja, perlakuan yang berbeda, atau hilangnya hak-hak ketenagakerjaan (Octwelfth and Rasji 2026).

Secara konstitusional, perlindungan tersebut berlandaskan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memberikan dasar bagi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, serta perlindungan terhadap kesehatan. Prinsip nondiskriminasi dalam pekerjaan juga diperkuat melalui ratifikasi ILO Convention No. 111 *concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (ILO 111) melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Konvensi tersebut menempatkan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagai bagian dari kewajiban negara (Nopianti, Setiady, and Abas 2024).

Dalam hukum ketenagakerjaan nasional, perlindungan terhadap pekerja perempuan antara lain telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan dalam rezim peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (RI 2003). Namun, perkembangan paling penting terjadi dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (UUKIA) (RI 2024). UU terakhir secara khusus memberikan hak kepada ibu yang bekerja untuk memperoleh cuti melahirkan paling singkat tiga bulan dan paling lama tiga bulan berikutnya dalam kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Undang-undang tersebut juga mengatur waktu istirahat bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran, fasilitas pelayanan kesehatan dan laktasi, akses penitipan anak, serta kewajiban pemberi kerja untuk memberikan cuti melahirkan.

UU KIA sekaligus memperkuat dimensi perlindungan dari diskriminasi dengan menentukan bahwa ibu yang menggunakan hak cuti melahirkan atau hak istirahat karena keguguran tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya. Ketentuan mengenai upah selama cuti juga diatur secara bertahap, yaitu pembayaran penuh pada tiga bulan pertama dan bulan keempat serta 75% pada bulan kelima dan keenam apabila pekerja memperoleh perpanjangan cuti berdasarkan kondisi khusus. Dengan demikian, hak maternitas dalam hukum Indonesia tidak lagi dapat dipahami semata-mata sebagai hak cuti, tetapi sebagai seperangkat hak yang berkaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja, perlindungan kesehatan reproduksi, dan kesejahteraan ibu serta anak (Nasir, Mustafa, and Irianto 2025).

Meskipun kerangka normatif tersebut semakin berkembang, keberadaan aturan belum secara otomatis menjamin terlaksananya hak maternitas dalam praktik. Studi *International Labour Organization* (ILO) terhadap 479 perempuan pekerja di Jakarta, Semarang, dan Surabaya menunjukkan adanya kesenjangan antara hak normatif atas cuti maternitas dengan pengalaman aktual pekerja dalam memperoleh durasi cuti, manfaat, dan perlindungan pekerjaan. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa skema yang membebaskan kewajiban pembayaran manfaat maternitas terutama kepada pemberi kerja dapat menghadirkan persoalan dalam implementasi hak pekerja perempuan. ILO juga mencatat bahwa persepsi maternitas sebagai biaya bagi perusahaan dapat mendorong praktik yang merugikan pekerja perempuan, termasuk tidak memperpanjang hubungan kerja (Setyonaluri et al. 2023).

Persoalan tersebut menunjukkan adanya paradoks perlindungan hukum maternitas. Di satu sisi, hukum memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan karena kondisi biologis dan fungsi reproduksinya. Di sisi lain, perlindungan tersebut dapat menjadi sumber risiko diskriminasi apabila pemberi kerja memandang kehamilan, cuti melahirkan, atau kebutuhan laktasi sebagai beban terhadap produktivitas dan biaya operasional. Penelitian mutakhir mengenai perlindungan maternitas di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih menghadapi kerentanan dalam memperoleh perlindungan selama masa maternitas (Amriyati et al. 2023). Studi lain juga memperlihatkan bahwa hak cuti melahirkan dapat menjadi faktor yang memengaruhi keputusan pemberi kerja dalam proses rekrutmen dan berpotensi menciptakan diskriminasi berbasis gender (Djakaria 2018; Triyani and Tarina 2021).

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan pada sektor pasar swalayan yang memiliki karakteristik hubungan kerja dengan tuntutan kehadiran, sistem kerja bergilir, target operasional, dan kebutuhan kontinuitas pelayanan (Karamoy, Simbala, and Gosal 2024). Dalam kondisi demikian, penggunaan hak maternitas dapat berpotensi menimbulkan konflik antara kepentingan pekerja untuk memperoleh perlindungan maternitas dengan kepentingan pemberi kerja untuk mempertahankan kontinuitas kegiatan usaha. Konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pembatasan atau penolakan cuti, tekanan untuk mengundurkan diri, perubahan penempatan atau jadwal kerja karena kehamilan, pengurangan hak pekerja, hingga tindakan yang secara langsung maupun tidak langsung menempatkan kondisi maternitas sebagai dasar perlakuan yang merugikan. Bentuk-bentuk tersebut perlu dibedakan secara hukum antara pelanggaran hak, diskriminasi, perselisihan hak, dan kemungkinan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dari perspektif penyelesaian konflik, persoalan tersebut tidak cukup diselesaikan melalui penegasan kembali hak maternitas dalam peraturan perundang-undangan. Hukum juga menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) mengatur tahapan penyelesaian mulai

dari perundingan bipartit, pencatatan perselisihan pada instansi ketenagakerjaan, mediasi atau konsiliasi sesuai jenis perselisihan, sampai dengan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian nonlitigasi tidak menghasilkan kesepakatan. Oleh karena itu, konflik mengenai hak maternitas perlu dianalisis bukan hanya dari perspektif perlindungan substantif, tetapi juga dari perspektif efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji perlindungan hukum pekerja perempuan dan hak cuti melahirkan. Penelitian mengenai implementasi perlindungan maternitas pada pekerja perempuan menunjukkan bahwa persoalan tidak semata-mata terletak pada ketiadaan norma, tetapi juga pada implementasi kebijakan di tingkat perusahaan (Nasir et al. 2025). Penelitian mengenai penegakan hak cuti melahirkan juga menemukan bahwa pengawasan yang belum optimal, rendahnya kesadaran hukum, dan bias gender merupakan faktor yang dapat menghambat pemenuhan hak pekerja perempuan (Djakaria 2018; Simbala and Wongkar 2025). Penelitian lain yang membahas perkembangan pengaturan cuti maternitas setelah berlakunya UU KIA menempatkan perubahan durasi cuti sebagai perkembangan penting hukum ketenagakerjaan Indonesia (Flambonita 2017), tetapi sekaligus menunjukkan adanya tantangan dalam pembiayaan dan penerapannya di pasar kerja (Setyonaluri et al. 2023).

Namun demikian, dominasi penelitian tersebut masih cenderung berfokus pada aspek normatif perlindungan hak maternitas, durasi cuti, atau implementasi kebijakan pada perusahaan tertentu. Masih terdapat ruang penelitian mengenai bagaimana diskriminasi hak maternitas dipahami sebagai konflik hubungan industrial, bagaimana bentuk konflik tersebut terjadi pada pekerja perempuan di sektor pasar swalayan, serta bagaimana mekanisme penyelesaian konflik dapat memberikan pemulihan yang efektif bagi pekerja tanpa mengabaikan keberlangsungan hubungan industrial. Kesenjangan inilah yang menjadi research gap penelitian ini.

Penelitian ini mengintegrasikan tiga perspektif, yaitu perlindungan hak maternitas, prinsip nondiskriminasi, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam menganalisis konflik yang dialami pekerja perempuan pada sektor pasar swalayan. Penelitian tidak hanya menguji kesesuaian praktik hubungan kerja dengan norma hukum, tetapi juga mengidentifikasi bentuk konflik, faktor yang mempengaruhinya, respons pemberi kerja dan pemerintah, serta efektivitas mekanisme penyelesaian yang tersedia. Dengan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan menghasilkan konstruksi penyelesaian konflik yang menempatkan perlindungan hak maternitas sebagai bagian dari pembangunan masyarakat berkeadilan bidang hubungan industrial.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif-empiris dengan pendekatan socio-legal. Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis

konstruksi hukum mengenai hak maternitas, prinsip nondiskriminasi, perlindungan pekerja perempuan, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan empiris digunakan untuk mengidentifikasi penerapan norma tersebut dalam hubungan kerja serta bentuk konflik dan diskriminasi yang dialami pekerja perempuan pada pasar swalayan di Provinsi Sulawesi Utara. Penggunaan pendekatan sosio-legal dimaksudkan untuk mempertemukan *law in the books* dengan *law in action*, sehingga penelitian tidak hanya menilai kesesuaian praktik dengan peraturan perundang-undangan, tetapi juga menjelaskan faktor sosial dan kelembagaan yang memengaruhi pelaksanaan hak maternitas.

Penelitian normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Statute approach digunakan untuk mengkaji UUD NRI Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Conceptual approach* digunakan untuk menganalisis konsep hak maternitas, diskriminasi dalam pekerjaan, perlindungan hukum pekerja perempuan, keadilan hubungan industrial, dan penyelesaian konflik ketenagakerjaan.

Data empiris diperoleh dari informasi pekerja perempuan, pihak manajemen atau pemberi kerja pada pasar swalayan, serta pejabat atau petugas pada instansi ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive*, dengan kriteria bahwa informan memiliki pengetahuan atau pengalaman langsung berkaitan dengan pelaksanaan hak maternitas, kebijakan ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila penelitian memperoleh informasi dari beberapa pasar swalayan, identitas perusahaan dan informan dapat dianonimkan untuk melindungi kerahasiaan dan mencegah dampak terhadap hubungan kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dan wawancara semi-terstruktur. Studi dokumen digunakan untuk memperoleh peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama apabila tersedia, kebijakan internal mengenai cuti dan pekerja perempuan, serta dokumen penyelesaian perselisihan. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman pekerja dalam menggunakan hak maternitas, bentuk perlakuan diskriminatif yang dialami, respons pemberi kerja, mekanisme pengaduan, peran instansi ketenagakerjaan, serta hasil penyelesaian konflik. Data wawancara dikonfirmasi melalui perbandingan informasi antar-informan dan dokumen yang tersedia (*source triangulation*).

Objek empiris penelitian dibatasi pada konflik atau dugaan diskriminasi yang berkaitan langsung dengan hak maternitas pekerja perempuan, meliputi antara lain

hak cuti melahirkan, hak istirahat karena keguguran, keberlanjutan hubungan kerja, hak atas upah selama cuti, fasilitas laktasi, dan perlakuan kerja yang berkaitan dengan kehamilan atau persalinan. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian tidak berkembang menjadi kajian umum mengenai seluruh bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan.

Data dan bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui tiga tahap. Pertama, dilakukan inventarisasi dan klasifikasi norma hukum yang mengatur hak maternitas, nondiskriminasi, perlindungan pekerja perempuan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kedua, data empiris dikategorikan berdasarkan bentuk diskriminasi, penyebab konflik, respons pemberi kerja, mekanisme pengaduan, dan bentuk penyelesaian yang ditempuh. Ketiga, dilakukan analisis socio-legal dengan membandingkan norma hukum (*law in the books*) dengan praktik pelaksanaannya (*law in action*). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan menggunakan pendekatan yuridis dan konseptual untuk menilai kesesuaian praktik dengan hukum positif serta merumuskan model penyelesaian konflik yang memberikan perlindungan dan pemulihan hak maternitas secara efektif.

Keabsahan data empiris dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan keterangan pekerja, pemberi kerja, dan instansi ketenagakerjaan serta mencocokkannya dengan dokumen yang relevan. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis, bukan berdasarkan frekuensi statistik, karena tujuan penelitian adalah memahami konstruksi hukum, pengalaman para pihak, bentuk konflik, serta mekanisme penyelesaiannya secara mendalam.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Hak Maternitas Pekerja Perempuan pada Pasar Swalayan di Sulawesi Utara

Hak maternitas merupakan bagian dari perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang berkaitan dengan kehamilan, persalinan, keguguran, menyusui, dan keberlanjutan hubungan kerja (ILO-WIEGO 2020). Hak tersebut tidak semata-mata dimaknai sebagai hak untuk memperoleh cuti melahirkan, tetapi mencakup perlindungan kesehatan reproduksi, perlindungan dari diskriminasi, keberlanjutan pekerjaan, hak atas penghasilan, serta kondisi kerja yang memungkinkan pekerja perempuan menjalankan fungsi reproduksinya tanpa kehilangan hak sebagai pekerja (Internationale Arbeitsorganisation 2014).

Dalam perkembangan hukum Indonesia, konstruksi hak maternitas mengalami penguatan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih menjadi salah satu basis utama perlindungan pekerja perempuan, antara lain mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama, perlindungan pekerja perempuan, waktu istirahat, hak menyusui, dan larangan pemutusan hubungan kerja karena kondisi tertentu. UU tersebut saat ini harus dibaca bersama perkembangan hukum ketenagakerjaan setelah perubahan rezim Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya, termasuk PP Nomor 35 Tahun 2021 yang

mengatur hubungan kerja, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Perkembangan yang sangat penting adalah berlakunya UUKIA yang memberikan hak kepada ibu yang bekerja untuk memperoleh cuti melahirkan paling singkat tiga bulan pertama dan paling lama tiga bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan keterangan dokter. UU tersebut juga memberikan perlindungan terhadap keberlanjutan pekerjaan dan pengaturan pembayaran upah selama masa cuti (RI 2024). Perubahan hukum tersebut memiliki konsekuensi terhadap cara melihat hak maternitas dalam hubungan kerja. Hak maternitas tidak lagi tepat dipandang hanya sebagai *leave entitlement*. Haka tersebut ialah: “Sistem perlindungan yang mengintegrasikan kesehatan ibu dan anak, keamanan hubungan kerja, penghasilan, dan nondiskriminasi. UU KIA juga memberikan hak bagi ibu bekerja untuk memperoleh kesempatan dan fasilitas yang layak untuk melakukan laktasi selama waktu kerja” (Octwelfth and Rasji 2026) .

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada beberapa pasar swalayan yang menjadi lokasi penelitian, hak maternitas utama relatif telah diberikan. Hasil wawancara dengan pimpinan pada salah satu pasar swalayan di Kolongan, Kabupaten Minahasa Utara (Asisten Kepala Teller Swalayan Desa Kolongan 2026), menunjukkan bahwa pekerja perempuan diberikan kesempatan menggunakan cuti haid dan tersedia ruangan yang dapat digunakan oleh pekerja perempuan yang baru melahirkan untuk kebutuhan menyusui, meskipun ruangan tersebut belum merupakan ruang laktasi khusus. Temuan yang relatif sama diperoleh pada pasar swalayan di Kakaskasen, Kota Tomohon. Informasi dari pihak *chief of store* (2026) menunjukkan bahwa pekerja perempuan memperoleh cuti sebelum dan sesudah melahirkan, hak upah tetap diberikan, dan pekerja dapat kembali bekerja setelah melahirkan. Akan tetapi, fasilitas khusus untuk menyusui belum tersedia.

Temuan tersebut menunjukkan adanya bentuk kepatuhan substantif tetapi belum sepenuhnya komprehensif. Hak utama berupa cuti kehamilan dan melahirkan relatif telah dilaksanakan, tetapi fasilitas pendukung maternitas belum seluruhnya tersedia. Oleh karena itu, pemenuhan hak maternitas tidak cukup diukur dari ada atau tidaknya cuti. Ukuran perlindungan harus mencakup kemampuan pekerja menggunakan hak tersebut secara efektif tanpa mengalami kerugian terhadap pekerjaan, penghasilan, kesehatan, maupun kesempatan kerja.

Kondisi demikian relevan dengan penelitian Setyonaluri et al. (2023) yang menggunakan data 479 perempuan pekerja di Jakarta, Semarang, dan Surabaya. Studi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan hak cuti maternitas secara normatif tidak selalu berarti pekerja dapat menikmati hak tersebut secara penuh dalam praktik. Persoalan ditemukan dalam durasi cuti, manfaat yang diterima, dan perlindungan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian di Sulawesi Utara memperlihatkan bahwa persoalan hak maternitas bukan semata-mata berada pada ketiadaan norma, tetapi pada bagaimana norma tersebut diterjemahkan ke dalam kebijakan dan praktik perusahaan.

Kesesuaian Implementasi Hak Maternitas dengan Hukum Nasional dan Standar Internasional

Hak maternitas mempunyai basis konstitusional yang kuat. UUD NRI Tahun 1945. Disitu ada landasan hukum perlindungan melalui hak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak atas kesehatan. Lainnya berupa pemberian hak memperoleh perlakuan khusus untuk mencapai persamaan dan keadilan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, prinsip tersebut berhubungan dengan prinsip nondiskriminasi. Indonesia telah meratifikasi ILO *Convention* No. 111 *concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* melalui UU No. 21 Tahun 1999. Konvensi tersebut menghendaki adanya kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan serta penghapusan diskriminasi dalam hubungan kerja. ILO juga menegaskan bahwa diskriminasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung dan dapat memengaruhi akses terhadap pekerjaan, kondisi kerja, pelatihan, dan kemajuan karier.

Selain itu, Indonesia telah mengesahkan CEDAW melalui UU No. 7 Tahun 1984. Pasal 11 CEDAW menempatkan penghapusan diskriminasi perempuan dalam bidang pekerjaan sebagai kewajiban negara, termasuk perlindungan terhadap kehamilan dan maternitas. Kerangka tersebut memperkuat pandangan bahwa kehamilan dan maternitas tidak boleh menjadi dasar untuk mengurangi kesempatan kerja atau memperburuk posisi pekerja perempuan.

Sementara itu, ILO *Convention* No. 183 tentang *Maternity Protection* dapat digunakan sebagai standar internasional pembandingan. Konvensi tersebut mencakup cuti maternitas, manfaat tunai, perlindungan kesehatan, perlindungan pekerjaan, nondiskriminasi, dan waktu menyusui. Konvensi juga menetapkan standar cuti sekurang-kurangnya 14 minggu.

Namun demikian, analisis harus membedakan antara instrumen internasional yang telah diratifikasi Indonesia dan instrumen yang digunakan sebagai *international benchmark*. ILO *Convention* No. 111 merupakan instrumen yang telah diratifikasi Indonesia, sedangkan *Convention* No. 183 lebih tepat digunakan sebagai standar pembandingan internasional dalam penelitian ini. Dengan demikian, penggunaan C183 tidak berarti menjadikannya sumber hukum nasional yang secara langsung mengikat Indonesia.

Jika dibandingkan dengan standar tersebut, kebijakan nasional Indonesia setelah UU KIA menunjukkan arah penguatan perlindungan maternitas. Hal tersebut terutama terlihat pada perluasan hak cuti, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, pengaturan upah selama cuti, serta kesempatan dan fasilitas laktasi. Dengan demikian, terdapat perkembangan positif dalam hukum nasional. Persoalannya adalah apakah perkembangan normatif tersebut telah sepenuhnya diterjemahkan oleh perusahaan ke dalam praktik hubungan kerja.

Bentuk dan Potensi Diskriminasi Hak Maternitas dalam Hubungan Kerja

Hasil memperlihatkan bahwa bentuk diskriminasi tidak selalu hadir dalam bentuk larangan eksplisit terhadap pekerja perempuan untuk hamil atau mengambil cuti. Diskriminasi dapat muncul melalui kebijakan atau praktik yang secara formal berlaku umum tetapi secara faktual menimbulkan kerugian yang lebih besar terhadap pekerja perempuan.

Salah satu persoalan yang perlu mendapatkan perhatian adalah sistem bonus kehadiran (*attendance bonus*) dan bonus kinerja (*performance bonus*). Dalam sistem demikian, pekerja perempuan dapat kehilangan insentif ketika tidak masuk kerja, termasuk ketika ketidakhadiran berkaitan dengan kondisi biologis atau penggunaan hak maternitas.

Secara hukum, hilangnya bonus karena ketidakhadiran tidak otomatis dapat dikategorikan sebagai diskriminasi. Hal tersebut harus dianalisis berdasarkan karakter bonus, dasar hukumnya, dan apakah ketidakhadiran tersebut merupakan penggunaan hak yang dijamin peraturan perundang-undangan. Persoalan diskriminasi muncul apabila kebijakan yang tampak netral tersebut menyebabkan pekerja kehilangan manfaat kerja karena menggunakan hak maternitas yang dilindungi.

Perspektif tersebut penting karena diskriminasi dalam pekerjaan tidak selalu bersifat langsung. ILO menegaskan bahwa diskriminasi dapat berlangsung secara langsung maupun tidak langsung ketika suatu praktik atau kebijakan menghasilkan perlakuan yang tidak setara terhadap kelompok tertentu. Literatur internasional mengenai diskriminasi kehamilan juga menunjukkan bahwa organisasi dapat mengembangkan gambaran tentang pekerja ideal sebagai pekerja yang selalu tersedia, produktif, dan tidak memiliki kebutuhan reproduktif. Ketika kehamilan dipandang sebagai gangguan terhadap sistem organisasi, pekerja perempuan dapat mengalami perlakuan yang merugikan. Gatrell, Ladge, dan Powell (2024) menunjukkan bahwa diskriminasi kehamilan berkaitan dengan ketegangan antara kebutuhan biologis pekerja hamil dan konstruksi organisasi mengenai produktivitas serta pekerja ideal.

Dalam konteks pasar swalayan, persoalan tersebut menjadi penting karena karakter pekerjaan sangat bergantung pada kehadiran fisik, pembagian shift, pelayanan konsumen, dan kontinuitas operasional. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebutuhan operasional tidak berubah menjadi alasan untuk mengurangi hak maternitas.

Masa Percobaan Kerja dan Perlindungan Hak Maternitas

Temuan lain yang perlu mendapatkan perhatian lebih serius adalah informasi mengenai pekerja perempuan yang masih berada dalam masa percobaan selama tiga bulan. Data penelitian menunjukkan adanya praktik bahwa pemenuhan hak-hak tertentu baru diberikan setelah pekerja melewati masa percobaan (Penata Layanan Dinas tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara 2026).

Temuan ini mempunyai implikasi hukum yang signifikan. UU Ketenagakerjaan mengenal masa percobaan kerja untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) paling lama tiga bulan. Ketentuan tersebut tidak berarti bahwa selama masa percobaan pekerja berada di luar perlindungan hukum ketenagakerjaan. Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit mengatur masa percobaan paling lama tiga bulan (Kepala Seksi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Minahasa 2026). Karena itu, apabila perusahaan mengartikan masa percobaan sebagai periode ketika pekerja belum memiliki hak ketenagakerjaan tertentu, interpretasi tersebut perlu diuji secara hukum. Pekerja yang berada dalam hubungan kerja tetap merupakan subjek perlindungan ketenagakerjaan sesuai karakter hubungan kerjanya.

Persoalan menjadi lebih serius apabila status masa percobaan digunakan untuk menunda hak yang secara langsung berkaitan dengan perlindungan maternitas atau kesehatan dan keselamatan kerja. Praktik demikian berpotensi menciptakan *vulnerability gap*, yaitu kondisi ketika pekerja perempuan yang baru masuk kerja menjadi lebih rentan karena takut menggunakan hak maternitas yang dimilikinya.

Fasilitas Laktasi sebagai Bagian dari Perlindungan Maternitas

Salah satu temuan konsisten penelitian adalah fasilitas khusus menyusui pada beberapa lokasi penelitian belum tersedia. Di satu lokasi tersedia ruangan yang dapat digunakan, tetapi bukan ruang laktasi khusus; pada lokasi lain fasilitas menyusui belum tersedia. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan maternitas harus dipahami sebagai hak yang bersifat multidimensional. Cuti melahirkan merupakan salah satu instrumen perlindungan, tetapi setelah pekerja kembali bekerja terdapat kebutuhan untuk melanjutkan pemberian ASI dan melakukan laktasi selama waktu kerja. UU KIA secara eksplisit memberikan hak kepada ibu bekerja atas kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan melakukan laktasi selama waktu kerja.

Karena itu, penyediaan ruangan laktasi tidak seharusnya dipandang sebagai fasilitas tambahan yang bersifat sukarela (Mabaso, Jaga, and Doherty 2020; Tsai 2013). Dalam konteks perlindungan maternitas, fasilitas tersebut berkaitan dengan efektivitas penggunaan hak pekerja perempuan (Nguyen et al. 2020). Dari perspektif keadilan substantif, pekerja perempuan membutuhkan perlakuan tertentu karena kondisi biologisnya memang berbeda. Perlakuan khusus berupa fasilitas laktasi tidak dapat dipandang sebagai keistimewaan, melainkan sebagai instrumen untuk mencapai kesetaraan substantif.

Pengawasan dan Penyelesaian terhadap Pemenuhan Hak Maternitas

Pengawasan langsung terhadap pelaksanaan hak maternitas belum optimal. Informasi dari instansi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa fungsi pengawasan berada pada tingkat provinsi, sedangkan pemerintah kabupaten/kota lebih banyak menjalankan fungsi pembinaan, sosialisasi, dan fasilitasi hubungan kerja. Hal demikian menunjukkan adanya persoalan kelembagaan dalam perlindungan pekerja

perempuan. Perlindungan hak maternitas tidak dapat sepenuhnya bergantung pada kesadaran hukum pemberi kerja. Negara harus memastikan bahwa norma yang telah dibentuk diterapkan dalam praktik.

Dalam konteks ini, pengawasan seharusnya tidak hanya memeriksa apakah perusahaan memiliki peraturan tertulis. Pemeriksaan meliputi: “ketentuan cuti melahirkan; cuti karena keguguran; perlindungan pekerja hamil; keberlanjutan hubungan kerja; pembayaran upah selama cuti; sistem bonus dan insentif; fasilitas laktasi; larangan diskriminasi; ketentuan masa percobaan; dan mekanisme pengaduan pekerja” (Penata Layanan Dinas tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara 2026). Pemeriksaan demikian telah bergeser dari *pendekatan administrative compliance* menuju *substantive compliance*.

Data penelitian menunjukkan bahwa belum terdapat kasus formal yang dilaporkan kepada Disnaker mengenai sengketa diskriminasi hak maternitas pada pasar swalayan yang diteliti. Informasi tersebut diperoleh dari pejabat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara (Penata Layanan Dinas tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara 2026). Pada saat yang sama, penelitian menemukan bahwa sebagian besar hak maternitas utama telah diberikan oleh perusahaan.

Secara socio-legal, tidak adanya laporan dapat berarti bahwa memang tidak terjadi pelanggaran yang signifikan, tetapi dapat pula menunjukkan bahwa pekerja memilih penyelesaian informal, tidak mengetahui mekanisme pengaduan, atau enggan melaporkan karena khawatir terhadap keberlanjutan pekerjaan. Secara normatif, apabila terjadi konflik mengenai hak maternitas, mekanisme penyelesaiannya dapat mengikuti rezim UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU tersebut menempatkan perundingan bipartit sebagai tahap awal penyelesaian. Apabila tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dapat dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan dan, sesuai jenis perselisihannya, ditempuh mediasi, konsiliasi, atau mekanisme lainnya sebelum perkara dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam konteks hak maternitas, bentuk konflik perlu dikualifikasikan terlebih dahulu. Apabila pemberi kerja tidak memenuhi hak yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, persoalan tersebut dapat berkaitan dengan perselisihan hak. Apabila penggunaan hak maternitas kemudian berujung pada pemberhentian pekerja, persoalan dapat beririsan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dengan demikian, penyelesaian konflik tidak cukup diarahkan pada pemberian kompensasi. Penyelesaian harus mencakup: “penghentian tindakan diskriminatif; pemulihan hak pekerja; pemulihan hubungan kerja apabila terjadi PHK yang melanggar hukum; pemulihan manfaat ekonomi yang hilang; dan perbaikan kebijakan perusahaan agar pelanggaran tidak berulang” (Hazrini 2025).

Perlindungan hak maternitas pada pasar swalayan di Sulawesi Utara kemudian dapat dikonstruksikan dalam empat lapis perlindungan. Pertama,

perlindungan normative. Perusahaan harus memasukkan hak maternitas secara eksplisit dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan internal tidak boleh mengurangi hak yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Kedua, perlindungan preventif. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas pendukung, terutama fasilitas laktasi, pengaturan kerja yang aman bagi pekerja hamil, serta sistem bonus yang tidak menghukum pekerja karena menggunakan hak maternitas. Ketiga, perlindungan pengawasan. Instansi ketenagakerjaan perlu melakukan pengawasan substantif terhadap pelaksanaan hak maternitas, termasuk terhadap pekerja yang masih berada dalam masa percobaan dan terhadap kebijakan perusahaan yang berpotensi menimbulkan diskriminasi tidak langsung. Keempat, perlindungan korektif. Apabila terjadi konflik, pekerja harus mempunyai akses yang mudah terhadap pengaduan internal, perundingan bipartit, mediasi pada instansi ketenagakerjaan, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Penutup

Implementasi hak maternitas pekerja perempuan pada pasar swalayan di Sulawesi Utara kemudian menunjukkan kepatuhan relatif terhadap hak utama, khususnya cuti kehamilan dan melahirkan serta keberlanjutan hubungan kerja. Namun, kepatuhan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan maternitas yang komprehensif karena masih terdapat persoalan fasilitas laktasi, pengawasan, dan kemungkinan ketimpangan perlindungan pada masa percobaan kerja. Negara telah membangun kerangka hukum yang semakin kuat, terutama setelah UU KIA, mekanisme pengawasan preventif dan kanal pengaduan yang aman sehingga pekerja perempuan dapat melaporkan pelanggaran tanpa takut kehilangan pekerjaan.

Dengan demikian, penyelesaian konflik hak maternitas disarankan tidak hanya diposisikan sebagai mekanisme reaktif setelah terjadi pelanggaran, tetapi sebagai bagian dari sistem perlindungan yang dimulai sejak penyusunan syarat kerja, pelaksanaan hubungan kerja, pengawasan, pengaduan, hingga pemulihan hak. Konsep ini sejalan dengan tujuan perlindungan maternitas internasional yang menghubungkan kesehatan ibu dan anak, keberlanjutan pekerjaan, pendapatan, dan kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan.

Pernyataan

Konflik Kepentingan: Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

- Addati, Laura, Naomi Cassirer, and Katherine Gilchrist. 2014. *Maternity and Paternity at Work – Law and Practice Across the World*. Geneva: ILO.
- Amriyati, Amriyati, Siti Nurbaiti, Masri Rumita, and Fraya Layola Nainggolan. 2023. "Women Worker Protection: A Systematic Review On Maternity Protection In Indonesia." *Devotion : Journal of Research and Community Service* 4(2):392–401. doi:10.36418/devotion.v4i2.394.

- Asisten Kepala Teller Swalayan Desa Kolongan. 2026. "Wawancara."
- Chief Of Store. 2026. "Wawancara."
- Djakaria, Mulyani. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3(1):15–28.
- Flambonita, Suci. 2017. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan." *Simbur Cahaya* 4397–4424. doi:10.28946/sc.v24i1.
- Hazrini, Zhafarina. 2025. "The Regulation of Maternity Leave in Law No. 4 2024 on Maternal and Child Welfare in the First One Thousand Days of Life and Its Implications for Labor Law Development." *Syiah Kuala Law Journal* 9(1). doi:10.24815/sklj.v9i1.51777.
- ILO-WIEGO. 2020. *Labour and Human Rights Frameworks Promoting Childcare for All Workers*. 2. ILO.
- Internationale Arbeitsorganisation, ed. 2014. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*. Geneva: ILO.
- Karamoy, Roy V., Yumi Simbala, and Vecky Gosal. 2024. "Problematika Hukum Penyelesaian Sengketa Terhadap Diskriminasi Hak Pekerja Wanita Pada Persyaratan Kerja Di Pasar Swalayan." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9(2):279–90. doi:10.47200/JNAJPM.V9I2.2427.
- Kepala Seksi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Minahasa. 2026. "Wawancara."
- Mabaso, Bongekile P., Ameeta Jaga, and Tanya Doherty. 2020. "Experiences of Workplace Breastfeeding in a Provincial Government Setting: A Qualitative Exploratory Study among Managers and Mothers in South Africa." *International Breastfeeding Journal* 15(1):100. doi:10.1186/s13006-020-00342-4.
- Maramag, Cherry C., Jyn Allec R. Samaniego, Mary Christine Castro, Paul Zambrano, Tuan T. Nguyen, Jennifer Cashin, Janice Datu-Sanguyo, Roger Mathisen, and Amy Weissman. 2023. "Maternity Protection Policies and the Enabling Environment for Breastfeeding in the Philippines: A Qualitative Study." *International Breastfeeding Journal* 18(1):60. doi:10.1186/s13006-023-00594-w.
- Nasir, Nurfainna, Zulhasari Mustafa, and Afifah Irianto. 2025. "Protection of Maternity Rights of Women Workers in Makassar City: A Review of Islamic Law and the Implementation of the Labor Law." *Shautuna* 6(1):193–206.
- Nguyen, Tuan T., Amy Weissman, Jennifer Cashin, Tran T. Ha, Paul Zambrano, and Roger Mathisen. 2020. "Assessing the Effectiveness of Policies Relating to Breastfeeding Promotion, Protection, and Support in Southeast Asia: Protocol

- for a Mixed Methods Study.” *JMIR Research Protocols* 9(9):e21286. doi:10.2196/21286.
- Nopianti, Wike, Tri Setiady, and Muhamad Abas. 2024. “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).” *Unes Law Review* 6(3).
- Octwelfth, Florentina Ezrahi, and Rasji Rasji. 2026. “Enforcement of Maternity Leave Rights for Female Workers under Labor Law.” *JIHK* 7(2):902–17. doi:10.46924/jihk.v7i2.351.
- Penata Layanan Dinas tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. 2026. “Wawancara.”
- RI. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. BPK RI.
- RI. 2024. *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan*. BPK RI.
- Setyonaluri, Diahhadi, Flora Aninditya, Dinda Srikandi Radjiman, Eka Fasikha, and Ippei Tsuruga. 2023. *Maternity Leave in Metropolitan Indonesia: Evidence on Duration, Benefits and Job Protection*. International Labour Organization.
- Simbala, Yumi, and Vonny Anneke Wongkar. 2025. “Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Maternitas Bagi Pekerja Perempuan Dalam Hubungan Kerjadi Perusahaan Swasta.” *Jurnal Hukum To-Ra* 11(3):572–88.
- Triyani, Rismaenar, and Dwi Desi Yayi Tarina. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi).” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 4(1):98–108. doi:10.30996/jhbbs.v4i1.4572.
- Tsai, Su-Ying. 2013. “Impact of a Breastfeeding-Friendly Workplace on an Employed Mother’s Intention to Continue Breastfeeding After Returning to Work.” *Breastfeeding Medicine* 8(2):210–16. doi:10.1089/bfm.2012.0119.