

Penegakan Kesejahteraan Ibu dan Anak menurut UU KIA: Studi Kasus PT AFI AICE

Yuni Priskila Ginting¹, Irvin Atara²

¹ Universitas Pelita Harapan dan yuni.ginting@uph.edu

² Universitas Pelita Harapan dan 01051220060@uph.edu

Article Info

Article history:

Received Nov, 2024

Revised Nov, 2024

Accepted Nov, 2024

Kata Kunci:

Hak Ibu, Hak Anak, Kesejahteraan Ibu dan Anak, Indonesia

Keywords:

Rights of Mothers, Rights of Children, Mothers and Child Prosperity, Indonesia

ABSTRAK

Di Indonesia sangat penting dalam menekankan perlindungan terhadap hak-hak pada orang tua dan keluarga dalam pengasuhan serta pendidikan anak. Implementasi Undang-Undang Hak Ibu, Anak, dan Keluarga yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 menjadi suatu perhatian utama dalam hal mewujudkan kehidupan berkeluarga di Indonesia. Penelitian ini menganalisis mekanisme pengaturan yang terkandung dalam undang-undang tersebut, tindakan lembaga pemerintah, masyarakat, dan sektor wisata. Hasil kajian menunjukkan bahwa undang-undang ini mempunyai landasan hukum yang kokoh dalam penerapan undang-undang tersebut, namun masih banyak kelemahan yang dialami masyarakat di Indonesia khususnya Ibu dan Anak dalam hal proses pelaporan, cara penyesuaian perkaranya, serta prediksi hukumannya. Ada juga banyak tantangan dalam implementasi bidang ini, termasuk kurangnya pemahaman hukum publik, terbatasnya sumber daya serta koordinasi lembaga yang masih belum optimal. Menurut kompilasi hukum, dalam kasus perceraian, hak asuh anak dibawah 12 tahun biasanya jatuh ke tangan ibu. Namun, penerapan Keputusan hak asuh seringkali menemui berbagai kendala, termasuk kurangnya pemahaman hukum di antara pihak-pihak yang terlibat dan tantangan dalam proses mediasi. Diperlukan sinergi antara aparat penegak hukum dan institusi terkait sangat diperlukan untuk menjamin perlindungan dan penegakan hak-hak tersebut secara efektif.

ABSTRACT

In Indonesian it's really important in emphasizing protection of parental and families rights in protect child care and education. The implementation of the Law on the Rights of Mothers, Children, and Families as outlined in Law Number 4 of 2024 is a major concern in terms of realizing family life in Indonesia. This study analyzes the regulatory mechanisms contained in the law, the action of government agencies, the community, and the tourism sector. The results of the study show that this law has a solid legal basis in the implementation of the law, but there are still many weaknesses experienced by the community in Indonesia, especially mothers and children, in terms of the reporting process, how to adjust the case, and the prediction of the sentences. There are also many challenges in the implementation of this field, including a lack of understanding of public law, limited resources and less than optimal coordination of institutions. According to the legal compilation, in cases of divorce, custody of children under 12 years of age usually falls to the mother. However, the implementation

of the Custody Decision often encounters various obstacles, including a lack of legal understanding among the parties involved and challenges in the meditation process. Synergy between law enforcement officers and related institutions is needed to ensure the protection and enforcement of these rights effectively.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Dr. Yuni Priskila Ginting, S.H., M.H.

Institution: Universitas Pelita Harapan

Email: yuni.ginting@uph.edu

1. PENDAHULUAN

Selama ribu hari pertama kehidupan, tumbuh kembang anak sangat penting. Faktor-faktor lingkungan seperti nutrisi, stimulasi, dan kasih sayang orang tua memengaruhi tumbuh kembang anak. Sangat penting untuk membangun masyarakat yang adil dan manusiawi dengan menyadari dan mendukung hak-hak ibu, anak dan keluarga. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Seribu Hari Pertama Kehidupan (UU KIA) adalah langkah besar dalam meningkatkan kehidupan dan kesehatan masyarakat, khususnya ibu dan anak. UU KIA mencakup berbagai hal penting seperti peningkatan kualitas pangan, perlindungan hak kesehatan ibu dan anak, dan peningkatan layanan kesehatan bagi ibu dan keluarga. Hak cuti bagi ibu bekerja yang mengandung atau melahirkan adalah komponen utama dari undang-undang ini. Ibu yang mengambil cuti melahirkan menerima gaji penuh pada bulan pertama dan keempat, dan 75% pada bulan kelima dan keenam. Selain itu hak untuk bercerai juga dimiliki oleh ibu yang melakukan aborsi.

Pemerintah akan berusaha membuat tiga undang-undang federal dan satu keputusan presiden untuk membantu pelaksanaan UU KIA, yang mencakup dukungan untuk pelaksanaan, perencanaan, pembinaan, pemantauan dan evaluasi. Saat ini, Presiden membahas koordinasi kementerian-kementerian dan lembaga-departemen untuk pelaksanaan KIA. Sangat penting untuk memahami latar belakang hak cuti bagi ibu bekerja yang sedang hamil atau melahirkan di Indonesia dalam konteks kehidupan ibu dan anak. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) membuat kemajuan dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan, terutama yang berkaitan dengan cuti hamil. Hak cuti melahirkan diatur oleh UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang memberikan hak cuti selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, telah berubah secara signifikan setelah UU KIA disahkan pada tanggal 2 Juli 2024.

Ibu yang bekerja berhak atas cuti melahirkan selama enam bulan. Pemberi kerja harus memberikan cuti selama tiga bulan pertama, dan tiga bulan berikutnya dapat diberikan dengan syarat khusus dengan persetujuan dan surat keterangan dokter. Kondisi tertentu yang dimaksudkan, adalah kondisi di mana ibu dan anak dapat mengalami masalah kesehatan dan masalah setelah kelahiran. Hal ini menunjukkan bahwa rehabilitasi Ibu setelah melahirkan berhasil.

Menerapkan perlindungan bagi pekerja perempuan juga. UU KIA tidak hanya memberikan cuti melahirkan yang memadai, tetapi juga melindungi pekerja perempuan dari pemecatan saat menggunakan cuti tersebut. Para ibu menerima cuti berbayar selama tiga bulan pertama, kemudian 75% dari gaji mereka pada bulan kelima dan keenam. Hal ini menunjukkan upaya untuk mencegah kehilangan pendapatan ibu yang bekerja selama masa-masa sulit.

Diharapkan UU KIA akan mengurangi diskriminasi terhadap perempuan yang bekerja di tempat kerja. Presiden Joko Widodo berharap perusahaan tidak mengabaikan tanggung jawabnya untuk memberikan cuti melahirkan dan menekankan betapa pentingnya menghormati pekerjaan perempuan di masyarakat. Namun, banyak kelompok yang khawatir tentang pelaksanaan undang-undang ini, terutama jika berkaitan dengan departemen pengawasan ketenagakerjaan, dianggap lemah dan dapat menghalangi perusahaan untuk mengikutinya. Oleh karena itu, UU KIA memberikan hak cuti kepada ibu bekerja yang hamil atau melahirkan. Hal ini merupakan kemajuan besar dalam meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak di Indonesia. Namun, agar hak-hak ini diterapkan secara efektif, pihak berwenang, pengusaha, dan masyarakat lokal harus bekerja sama untuk mengatasi tantangan implementasi dan pengawasan.

Dalam hal melindungi kesejahteraan ibu dan anak, disebutkan juga pada Pasal 67-101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi perlindungan pada buruh cacat, anak, serta perempuan. Maka, dalam hal mengutamakan kesejahteraan ibu dan anak sangat lah berarti pada pekerja wanita, baik yang sedang hamil ataupun melahirkan. Hal ini bertujuan untuk menjamin perempuan atau wanita yang sedang bekerja agar tidak ada diskriminasi terhadap perempuan hamil atau melahirkan yang sedang bekerja. Pada masa ini, banyak pekerja wanita yang hamil dibiarkan bekerja, sama seperti pekerja wanita yang tidak hamil. Kehamilan dini, berdampak besar pada kesehatan wanita, dan memerangi risiko keguguran. Sayangnya, kehamilan dijadikan alasan untuk memberhentikan pekerja wanita. Organisasi Perempuan Mahardika Tahun 2018 mendapati ada 4 dari 25 pekerja merahasiakan kehamilannya disebabkan oleh takutnya kehilangan pekerjaan ataupun mendapatkan upah.¹

Pada hak kesejahteraan ibu dan anak, adapun kasus yang terjadi pada PT Alpen Food Industry (AFI), pada saat itu, di PT Alpen Food Industry (AFI) sendiri tersebut tidak memperbolehkan wanita yang hamil mengambil cuti hamil. Ada seorang wanita (korban) yang melaporkan PT. AFI dalam hal melanggar UU Nomor 13 Tahun 2003, serta melanggar UU Kesejahteraan Ibu dan Anak. Pada kasus tersebut, korban melaporkan bahwa ia keguguran disebabkan oleh aturan perusahaan tersebut, yang tidak memperbolehkan cuti pada wanita yang hamil. Maka dari itu, PT. AFI di laporkan. Dilihat dari kasus tersebut, merupakan salah satu kasus yang sangat fatal, dikarenakan membuktikan adanya ketidaksetaraan pada gender, baik wanita maupun laki-laki. Pekerja wanita tidak mendapatkan perhatian serta perlindungan yang memadai, sehingga kasus seperti itu terus terjadi. Kewajiban menjaga kondisi kerja yang mendukung peningkatan jaminan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab pekerja dan lembaga untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.²

¹ Perempuan Mahardika. (2018). Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen, Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung.

² Gamal, N. L. (2018). Job Satisfaction As A Mediation Variable In The Relationship Between Work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance. Jurnal Aplikasi Manajemen, 486-493.

Dari kasus tersebut, bukti kurangnya kesadaran masyarakat serta pemerintah dalam mempertanggung jawabkan hal tersebut terjadi. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis telah membahas dan mengkaji hak-hak pekerja perempuan serta mengedepankan perlindungan terhadap kesejahteraan ibu dan anak, dengan judul Penegakan Kesejahteraan Ibu dan Anak: Studi Kasus PT. AFI atau AICE menurut Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja bentuk pelanggaran kesejahteraan ibu dan anak di Indonesia serta apakah sudah diterapkan cuti hamil bagi ibu yang sedang hamil atau melahirkan?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam yuridis normatif. Pendekatan kualitatif dapat memberikan informasi yang lebih kompleks tentang kondisi yang sulit dijelaskan (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2012:56). Untuk jenis penelitian kualitatif ini, desain stdi kasus digunakan. Studi kasus adalah gambaran atau penjelasan menyeluruh dari berbagai aspek individu, kelompok, organisasi, program, atau situasi sosial. Studi kasus dapat digunakan untuk menganalisis kebijakan dan undang-undang. Studi kasus adalah bagian atau situasi Tunggal dari suatu periode waktu dengan tugas tertentu dan mengumpulkan informasi rinci dengan menggunakan berbagai jenis pengumpulan data selama berjalannya kasus tersebut (Afifuddin dan Bani Ahmad Saibani, 2013: 87). Pendekatan yuridis normatif dipilih karena tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis peraturan perundang-undangan dan prosedur hukum yang berlaku terkait kasus PT. Alpen Food Industry (PT AFI) di Bekasi. Dengan cara ini, penelitian ini mengkaji berbagai sumber hukum yang relavan seperti undang-undang federal serta undang-undang dan peraturan perlindungan konsumen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama seribu hari pertama kehidupan, perkembangan anak sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan, termasuk nutrisi, stimulasi, dan kasih sayang orang tua. Oleh karena itu, penting untuk membangun masyarakat yang adil dan manusiawi dengan mendukung hak-hak ibu, anak, dan keluarga. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) merupakan langkah signifikan dalam meningkatkan kesehatan dan kualitas hidup masyarakat, terutama bagi ibu dan anak. UU KIA mencakup berbagai aspek penting seperti peningkatan kualitas pangan, perlindungan hak kesehatan ibu dan anak, serta peningkatan layanan kesehatan bagi keluarga. Salah satu komponen utama dari undang-undang ini adalah hak cuti bagi ibu yang bekerja, yang kini diatur lebih baik dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Kesejahteraan ibu dan anak merupakan sebuah elemen yang sangat penting dalam pembangunan sosial dan ekonomi di Indonesia. UU KIA sendiri merupakan sebuah hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak perempuan, khususnya hak ibu yang terosiklus reproduktif dan hak anak-anak. Namun, pada praktiknya sendiri, hak-hak seperti ini sulit untuk diterapkan di banyak kasus buruh perempuan, termasuk PT Alpen Food Industry atau AICE.

Sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), ibu pekerja di Indonesia hanya memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Ketentuan ini dinilai tidak cukup untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan ibu serta anak, terutama pada fase seribu hari pertama kehidupan yang

sangat krusial. Dengan adanya UU KIA yang disahkan pada tanggal 2 Juli 2024, hak cuti melahirkan bagi ibu pekerja kini diperpanjang menjadi enam bulan. Hal ini merupakan langkah signifikan dalam memberikan perlindungan yang lebih baik bagi perempuan yang bekerja dan mendukung mereka dalam menjalani peran sebagai ibu.³

UU KIA menetapkan bahwa dari total enam bulan cuti melahirkan tersebut, tiga bulan pertama adalah cuti yang wajib diberikan oleh pemberi kerja. Selama periode ini, ibu pekerja akan menerima gaji penuh, yang bertujuan untuk memastikan bahwa mereka tidak kehilangan pendapatan saat menjalani masa pemulihan pascamelahirkan.⁴Selain itu, UU ini juga memberikan kemungkinan untuk mendapatkan tambahan tiga bulan cuti jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Kondisi khusus tersebut mencakup masalah kesehatan yang dialami oleh ibu atau anak setelah melahirkan, seperti komplikasi pascapersalinan atau masalah kesehatan pada bayi.

Perpanjangan hak cuti melahirkan ini tidak hanya berdampak positif bagi kesehatan ibu dan anak, tetapi juga mencerminkan komitmen pemerintah untuk mendukung kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Dengan memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk pulih dan merawat anaknya, diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup keluarga dan mengurangi stres yang seringkali dialami oleh ibu pekerja. UU KIA juga melarang pemecatan terhadap ibu yang sedang menjalani cuti melahirkan, sehingga memberikan jaminan keamanan kerja bagi perempuan dalam posisi tersebut. Hal ini menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi perempuan di Indonesia.

Selama cuti melahirkan, ibu pekerja berhak menerima gaji penuh pada bulan pertama dan keempat, serta 75% dari gaji pada bulan kelima dan keenam. Ketentuan ini merupakan bagian dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), yang bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial bagi ibu selama masa sulit ini. Dengan adanya jaminan pendapatan selama cuti melahirkan, diharapkan ibu dapat fokus pada pemulihan dan perawatan anak tanpa khawatir kehilangan sumber penghasilan. Ini merupakan langkah penting dalam mendukung kesejahteraan keluarga dan meningkatkan kualitas hidup ibu dan anak.

Selain itu, UU KIA juga memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja perempuan dengan melarang pemecatan saat mereka sedang menggunakan cuti melahirkan. Hal ini memastikan bahwa ibu pekerja tidak hanya mendapatkan hak untuk cuti, tetapi juga keamanan kerja selama periode tersebut. Dengan demikian, perusahaan diharuskan untuk mematuhi ketentuan ini dan tidak boleh mengambil tindakan yang merugikan terhadap karyawan yang sedang menjalani cuti melahirkan. Perlindungan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi perempuan.

UU KIA juga mencakup ketentuan bagi ibu yang mengalami kondisi khusus setelah melahirkan, seperti komplikasi kesehatan. Dalam kasus-kasus ini, ibu berhak mendapatkan tambahan tiga bulan cuti melahirkan jika disertai dengan surat keterangan dokter. Hal ini menunjukkan perhatian pemerintah terhadap kesehatan dan kesejahteraan ibu serta anak, dengan

³ Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.

⁴ Shafira Alifah Ekasari. (2024). Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Langkah Baru Menuju Kesejahteraan Keluarga. Universitas Diponegoro Fakultas Hukum.

memberikan waktu yang cukup untuk pemulihan pascapersalinan. Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan dapat mengurangi risiko kesehatan yang mungkin dialami oleh ibu dan anak.

Secara keseluruhan, UU KIA tidak hanya memperpanjang hak cuti melahirkan tetapi juga memberikan jaminan finansial dan perlindungan hukum bagi ibu pekerja. Ini adalah langkah maju dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perempuan, serta mengakui peran penting mereka dalam keluarga dan masyarakat. Implementasi yang efektif dari undang-undang ini akan sangat bergantung pada komitmen semua pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan masyarakat untuk memastikan bahwa hak-hak ibu pekerja dilindungi dan diterapkan secara konsisten.

Meskipun Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) diharapkan dapat mengurangi diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, banyak kelompok masyarakat yang masih memiliki kekhawatiran mengenai pelaksanaan undang-undang ini. Salah satu isu utama yang menjadi perhatian adalah lemahnya pengawasan dari departemen ketenagakerjaan. Tanpa pengawasan yang ketat dan efektif, ada risiko bahwa perusahaan tidak akan mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan, termasuk hak cuti melahirkan dan perlindungan terhadap pemecatan. Hal ini dapat mengakibatkan perempuan pekerja tetap mengalami diskriminasi dan perlakuan tidak adil di tempat kerja.

Kekhawatiran ini diperkuat oleh pengalaman sebelumnya, di mana meskipun ada regulasi yang ada, implementasinya sering kali tidak berjalan sesuai harapan. Banyak perusahaan mungkin akan mencari celah untuk menghindari kewajiban mereka, terutama jika tidak ada sanksi yang tegas bagi pelanggar. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperkuat kapasitas pengawasan dalam departemen ketenagakerjaan. Ini termasuk peningkatan jumlah petugas pengawas, pelatihan yang lebih baik, serta mekanisme pelaporan yang transparan agar pekerja dapat melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut akan pembalasan.

Selain itu, kolaborasi antara pihak berwenang, pengusaha, dan masyarakat juga sangat penting dalam mengatasi tantangan implementasi UU KIA. Pihak berwenang harus aktif melakukan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja perempuan dan kewajiban perusahaan di bawah UU KIA. Pengusaha juga perlu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai hak-hak perempuan. Masyarakat, termasuk organisasi non-pemerintah dan komunitas lokal, dapat berperan sebagai pengawas sosial dengan memberikan dukungan kepada pekerja perempuan dan memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak mereka.

Jika semua pihak terkait bekerja sama dengan baik, pelaksanaan UU KIA dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat nyata bagi ibu pekerja. Ini tidak hanya akan meningkatkan kesehatan ibu dan anak, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil di mana semua karyawan dapat berpartisipasi. Mengatasi masalah-masalah ini merupakan langkah penting untuk menjamin bahwa hak-hak perempuan dihormati dan dilindungi di tempat kerja dan untuk menciptakan masa depan yang lebih baik bagi generasi mendatang.

Salah satu contoh nyata dari tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan adalah kasus di PT Alpen Food Industry (AFI), yang juga dikenal dengan merek Aice. Di perusahaan ini, seorang wanita hamil, Elitha Tri Novianty, tidak diperbolehkan mengambil cuti hamil meskipun dia mengalami kondisi kesehatan yang serius, yaitu endometriosis. Ketika Elitha mengajukan permintaan untuk dipindahkan ke divisi kerja yang lebih aman, perusahaan justru mengancam akan memecatnya. Tekanan untuk tetap bekerja dalam kondisi yang tidak mendukung kesehatan tersebut menyebabkan Elitha mengalami pendarahan hebat dan akhirnya harus menjalani operasi kuret.

Kasus ini mencerminkan ketidaksetaraan gender yang masih terjadi di tempat kerja, di mana hak-hak pekerja perempuan sering kali terabaikan demi kepentingan efisiensi produksi perusahaan.⁵

Kasus Elitha bukanlah satu-satunya. Menurut data yang dikumpulkan oleh Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR), buruh perempuan di Aice menghadapi lebih dari 15 kasus keguguran dan enam kasus bayi lahir dalam kondisi tidak bernyawa sejak tahun 2019 hingga saat ini. Meskipun perusahaan membantah tuduhan tersebut dan mengklaim tidak melarang perempuan hamil bekerja di shift malam, banyak pekerja masih mengalami tekanan dan tidak mendapatkan perlindungan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada regulasi yang ada, pelaksanaannya sering kali tidak sesuai dengan harapan, dan pekerja perempuan masih rentan terhadap eksploitasi.⁶

Pentingnya penerapan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) secara efektif menjadi semakin jelas dalam konteks ini. UU KIA dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak cuti melahirkan dan perlindungan dari pemecatan saat menggunakan cuti tersebut. Namun, tanpa penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan ini, perlindungan terhadap kesejahteraan ibu dan anak akan sulit terwujud. Oleh karena itu, diperlukan tindakan nyata dari pemerintah untuk memastikan bahwa semua perusahaan mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan dalam UU KIA.

Penegakan hukum yang konsisten dan transparan akan sangat penting untuk mencegah kasus-kasus serupa terjadi di masa depan. Pemerintah harus berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan UU KIA serta memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, kolaborasi antara pihak berwenang, pengusaha, dan masyarakat juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi perempuan. Dengan upaya bersama, diharapkan hak-hak pekerja perempuan dapat dilindungi secara efektif, sehingga mereka dapat bekerja tanpa rasa takut akan kehilangan pekerjaan atau kesehatan mereka.

4. KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) merupakan langkah signifikan dalam meningkatkan kesehatan dan kualitas hidup masyarakat, terutama bagi ibu dan anak. UU KIA memperpanjang hak cuti melahirkan bagi ibu pekerja menjadi enam bulan, dengan tiga bulan pertama sebagai cuti wajib yang diberikan oleh pemberi kerja dan tambahan tiga bulan jika ada kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Selama cuti melahirkan, ibu pekerja juga berhak menerima gaji penuh pada bulan pertama dan keempat, serta 75% dari gaji pada bulan kelima dan keenam, serta perlindungan dari pemecatan.

Namun, pelaksanaan UU KIA masih menghadapi beberapa tantangan, terutama lemahnya pengawasan dari departemen ketenagakerjaan yang dapat menghalangi perusahaan untuk

⁵ TANTIMIN, ELIZABETH SINUKABAN. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KETIDAKSETARAAN GENDER DI INDONESIA. (DOCTORAL DISSERTATION, UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM).

⁶ ANJU TOBING, CIKAL A.B, KINAYA D.A, RAFAEL MILANO, YUSRAN A, DENI A. 2023. ANALISIS KONFLIK BURUH PEREMPUAN DENGAN PT. AICE: STUDI KASUS KEBIJAKAN PERUSAHAAN TIDAK RESPONSIF GENDER TAHUN 2017. JURNAL POLINTER PRODI ILMU POLITIK FISIP UTS/45 JAKARTA:VOL.9 NO.1. (BACHELOR DISSERTATION, UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA).

mematuhi ketentuan ini. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan kerjasama yang solid antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat. Pemerintah harus memperkuat kapasitas pengawasan departemen ketenagakerjaan, melakukan sosialisasi hak-hak pekerja perempuan, serta memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar UU KIA. Dengan demikian, harapan besar bagi pelaksanaan efektif UU KIA agar hak-hak ibu pekerja benar-benar dilindungi dan diterapkan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- ANJU TOBING, CIKAL A.B, KINAYA D.A, RAFAEL MILANO, YUSRAN A, DENI A. 2023. ANALISIS KONFLIK BURUH PEREMPUAN DENGAN PT. AICE: STUDI KASUS KEBIJAKAN PERUSAHAAN TIDAK RESPONSIF GENDER TAHUN 2017. JURNAL POLINTER PRODI ILMU POLITIK FISIP UTS'45 JAKARTA: VOL.9 NO.1. (BACHELOR DISSERTATION, UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA).
- Gamal, N. L. (2018). Job Satisfaction As A Mediation Variable In The Relationship Between Work Safety And Health (K3) And Work Environment To Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 486-493.
- Perempuan Mahardika. (2018). Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen, Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung.
- Soekanto, S. (2007). Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat.
- Shafira Alifah Ekasari. (2024). Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak: Langkah Baru Menuju Kesejahteraan Keluarga. Universitas Diponegoro Fakultas Hukum.
- TANTIMIN, ELIZABETH SINUKABAN. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KETIDAKSETARAAN GENDER DI INDONESIA. (DOCTORAL DISSERTATION, UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM).
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.