

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita Yang Mengalami Phk Saat Hamil Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Studi Kasus PT Hong FA International

Amanda Reviana¹, Alifia Ramadhanti Ananta², Allycia Rhamadhanti³, Givari Usnawas⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Hukum, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 117, 2026

Revised Juni 18, 2026

Accepted Juni 20, 2026

Kata Kunci:

Perlindungan Buruh Wanita,
Kehamilan,
PHK,
Asas Itikad Baik,
PT Hong Fa International

Keywords:

*Protection of Female Workers,
Pregnancy,
Termination of Employment
(PHK),
Principle of Good Faith,
PT Hong Fa International*

ABSTRAK

Diskriminasi terhadap pekerja perempuan, khususnya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi seperti kehamilan, masih menjadi persoalan serius dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam mengatur perlindungan terhadap buruh wanita yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) saat hamil serta menganalisis penerapan asas kebebasan berkontrak dan itikad baik dalam perjanjian kerja, dengan memfokuskan kajian pada studi kasus PT Hong Fa International. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 secara tegas melarang PHK atas alasan hamil. Namun, pada kasus PT Hong Fa International terjadi pelanggaran sistemik berupa pemaksaan pengunduran diri (*constructive dismissal*), status PKWT yang melanggar hukum, serta pengabaian hak normatif. Selain itu, asas kebebasan berkontrak disalahgunakan secara sepihak (*pseudo freedom of contract*) dan mengesampingkan asas itikad baik karena tidak adanya transparansi kontrak serta pelanggaran hak reproduksi pekerja.

ABSTRACT

Discrimination against female workers, particularly regarding reproductive functions such as pregnancy, remains a serious issue in Indonesia's labor sector. This study aims to analyze the provisions of Indonesian labor law in regulating protection for female workers who experience termination of employment (PHK) while pregnant, as well as to analyze the application of the principles of freedom of contract and good faith in employment agreements, focusing the study on the case of PT Hong Fa International. The research method used is normative juridical with a statutory approach and a case approach. The results indicate that normatively, Law No. 13 of 2003 jo. Law No. 6 of 2023 explicitly prohibits termination due to pregnancy. However, in the case of PT Hong Fa International, systemic violations occurred in the form of forced resignation (constructive dismissal), unlawful fixed-term employment contract (PKWT) status, and disregard for normative rights. Furthermore, the principle of freedom of contract was abused unilaterally (pseudo freedom of contract) and sidelined the principle of good faith due to a lack of contract transparency and violations of workers' reproductive rights.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license



Corresponding Author:

Amanda Reviana
Fakultas Hukum, Universitas Pancasila,
Jakarta, Indonesia
Email: alifiaananta11@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia ditujukan untuk mewujudkan kemandirian, kesejahteraan, dan keadilan sosial bagi seluruh tenaga kerja tanpa memandang perbedaan gender. Namun dalam realitas empiris, tenaga kerja perempuan atau buruh wanita menempati posisi yang sangat rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi di lingkungan kerja [1]. Salah satu bentuk diskriminasi yang paling krusial adalah perlakuan tidak adil terhadap pekerja perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, khususnya kehamilan dan persalinan [2]. Peran biologis perempuan justru sering dijadikan dasar untuk membatasi hak-hak mereka dalam dunia kerja karena kehamilan kerap dipandang sebagai beban produktivitas bagi perusahaan [3].

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan perlindungan yang cukup tegas [4]. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara eksplisit melarang pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja perempuan karena alasan hamil, melahirkan, atau menyusui [5]. Namun demikian, efektivitas norma hukum tersebut masih menghadapi tantangan besar akibat lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta adanya relasi kuasa yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha [6].

Kesenjangan nyata antara *das sollen* (norma hukum) dan *das sein* (realitas lapangan) ini tercermin dalam kasus nyata pada PT Hong Fa International [7]. Kasus ini bermula ketika seorang buruh wanita yang diketahui dalam kondisi hamil justru menerima perlakuan tidak adil, mulai dari pembatasan aktivitas kerja hingga tekanan psikologis yang mengarah pada pengunduran diri [8]. Ketika pekerja berusaha mempertahankan haknya, perusahaan melakukan tindakan PHK sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif [9]. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bermaksud menganalisis ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam mengatur perlindungan terhadap buruh wanita yang mengalami pemutusan hubungan kerja saat hamil serta bagaimana penerapan asas kebebasan berkontrak dan itikad baik dalam perjanjian kerja antara buruh wanita dan pengusaha pada studi kasus PT Hong Fa International [10].

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang mengandalkan analisis bahan kepustakaan atau data sekunder [11]. Untuk membedah permasalahan hukum yang diangkat, peneliti menggunakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) [12]. Bahan hukum primer yang digunakan dalam kajian ini mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Putusan Mahkamah Konstitusi terkait [13]. Sementara itu, teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) untuk menjaring bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal hukum [14]. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan fokus pada interpretasi informasi naratif secara mendalam dan disajikan dengan teknik deskriptif-analitis [15].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Ketentuan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita yang Mengalami PHK Saat Hamil dalam Kasus PT Hong Fa International

Secara normatif, instrumen hukum nasional memberikan jaminan perlindungan berlapis bagi pekerja perempuan di Indonesia [16]. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara eksplisit menegaskan hak perempuan atas perlindungan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan fungsi reproduksinya [17]. Penegasan ini kemudian diturunkan ke dalam aturan teknis yang bersifat imperatif dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang keras pengusaha melakukan PHK dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui anaknya [18]. Sifat norma ini adalah memaksa, di mana setiap pelanggaran terhadap ketentuan tersebut membawa akibat hukum yang tegas, yaitu tindakan PHK yang dilakukan menjadi batal demi hukum [19]. Dengan status batal demi hukum, maka hubungan kerja dianggap tidak pernah terputus dan pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan serta memulihkan hak-hak normatifnya [20].

Namun demikian, fakta empiris pada kasus PT Hong Fa International menunjukkan adanya kesenjangan yang mencolok antara norma hukum tersebut dengan realitas di lapangan. Ketika pihak manajemen mengetahui kondisi kehamilan buruh wanita yang bersangkutan, perusahaan tidak langsung mengeluarkan surat pemecatan terang-terangan melainkan menerapkan tindakan PHK terselubung atau *constructive dismissal*. Perusahaan memberikan tekanan psikologis yang berat, intimidasi, serta pembatasan aktivitas secara tidak adil dengan tujuan agar pekerja merasa tidak nyaman lalu terpaksa mengajukan pengunduran diri secara sukarela. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, tindakan menciptakan lingkungan kerja toksik untuk memaksa pekerja mundur ini dikategorikan sebagai bentuk PHK sepihak yang terselubung guna menghindari kewajiban hukum pembayaran kompensasi penuh kepada buruh [21].

Pelanggaran hukum di PT Hong Fa International terungkap makin kompleks karena melibatkan manipulasi status hubungan kerja melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Buruh wanita tersebut faktanya telah mengabdikan dan bekerja di perusahaan selama lebih dari sepuluh tahun secara terus-menerus. Sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus dilarang menggunakan skema kontrak PKWT berulang kali, sehingga demi hukum status hubungan kerjanya telah berubah menjadi pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) [22]. Oleh karena itu, dalih perusahaan yang menyatakan hubungan kerja berakhir karena masa kontrak habis saat pekerja sedang hamil adalah argumen yang cacat hukum.

Selain itu, tindakan pemecatan sepihak yang dilakukan oleh PT Hong Fa International juga menabrak koridor hukum formal yang berlaku, terutama pasca keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 [23]. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menegaskan kembali bahwa pemutusan hubungan kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh pengusaha melainkan wajib melalui mekanisme kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga mendapatkan penetapan yang berkekuatan hukum tetap jika buruh menolak PHK tersebut [24]. Pelanggaran ini menjadi kian parah karena diikuti oleh pola pelanggaran hak normatif sistemik lainnya, seperti penolakan hak cuti hamil, pemotongan upah pokok secara sepihak, hingga tidak dibayarkannya Tunjangan Hari Raya (THR). Atas dasar rentetan tindakan tersebut, PT Hong Fa International telah terbukti melakukan perbuatan melawan hukum dan memiliki kewajiban mutlak untuk memulihkan hak kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak buruh sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan [25]. Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dan Itikad Baik Terkait Perlindungan Kehamilan di PT Hong Fa International

Dalam ranah hukum perjanjian, pembentukan hubungan industrial memang bertumpu pada

kesepakatan para pihak yang didasari oleh asas kebebasan berkontrak [26]. Akan tetapi, implementasi asas kebebasan berkontrak dan asas itikad baik dalam kasus PT Hong Fa International telah mengalami distorsi mendalam yang sangat merugikan buruh wanita tersebut. Pihak perusahaan kerap berlingkungan di balik dalih bahwa isi kontrak kerja serta status hubungan kerja telah disetujui dan ditandatangani bersama oleh buruh. Namun dalam perspektif hukum perburuhan modern, kondisi ini disebut sebagai kebebasan berkontrak yang semu atau *pseudo freedom of contract* [27]. Kebebasan berkontrak yang adil hanya dapat tercipta jika kedua belah pihak memiliki posisi tawar yang setara, sedangkan buruh wanita dalam kasus ini berada pada posisi tawar yang sangat rendah akibat tekanan ekonomi untuk menyambung hidup sehingga tidak memiliki ruang negosiasi untuk menolak isi perjanjian kerja [28].

Ketimpangan relasi kuasa ini dieksploitasi lebih jauh oleh PT Hong Fa International dengan tindakan nyata berupa penahanan dokumen kontrak, di mana perusahaan tidak memberikan salinan perjanjian kerja kepada pihak buruh. Tindakan menahan dokumen ini mengaburkan aspek transparansi serta melanggar hak dasar pekerja untuk mengetahui landasan hukum hubungan kerjanya, yang dalam hukum perdata dapat dinilai sebagai bentuk penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) [29]. Kebebasan berkontrak tidak boleh disalahgunakan menjadi alat pembenaran mutlak bagi pengusaha untuk memasukkan klausul-klausul yang mengabaikan hak-hak normatif pekerja yang dilindungi undang-undang [30].

Disamping itu, kasus ini juga memperlihatkan pelanggaran nyata terhadap asas itikad baik yang diamanatkan oleh Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [31]. Asas itikad baik mengharuskan pelaksanaan suatu perjanjian dilakukan dengan standar moral objektif berupa kepatutan, kewajaran, dan kejujuran [32]. Tindakan PT Hong Fa International yang memberikan sanksi diskriminatif, melakukan pemotongan upah secara sepihak, menghalangi pemenuhan hak cuti melahirkan, serta melakukan intimidasi psikologis terhadap buruh yang sedang hamil secara nyata memenuhi unsur itikad buruk atau *bad faith*. Manajemen memanfaatkan kehamilan pekerja yang merupakan kodrat biologis-reproduktif sebagai instrumen untuk melakukan efisiensi biaya operasional korporasi [33].

Secara yuridis, asas itikad baik memiliki fungsi korektif bagi hakim untuk membatalkan atau mengesampingkan klausul perjanjian yang tidak patut. Karena klausul kontrak kerja serta tindakan nyata manajemen PT Hong Fa International terbukti bertentangan dengan norma-norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), maka segala kebijakan perusahaan yang mendiskriminasi fungsi kehamilan tersebut wajib dinilai batal demi hukum [34]. Intervensi aktif dari pengawas ketenagakerjaan negara sangat mutlak diperlukan agar prinsip kebebasan berkontrak tidak dijadikan legitimasi atas kesewenang-wenangan pengusaha dalam menindas buruh wanita [35].

4. KESIMPULAN

Secara normatif-yuridis, hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya telah menggariskan proteksi hukum yang sangat kuat bagi buruh wanita hamil, di mana segala bentuk tindakan pemutusan hubungan kerja atas alasan fungsi reproduksi seperti kehamilan secara tegas dilarang dan dinyatakan batal demi hukum. Namun, realitas pada studi kasus PT Hong Fa International membongkar adanya kesenjangan hukum berupa praktik PHK terselubung melalui tekanan psikologis (*constructive dismissal*), eksploitasi status pekerja kontrak PKWT yang melanggar batas waktu, serta pengabaian hukum formal hubungan industrial. Di samping itu, penerapan asas kebebasan berkontrak dalam hubungan industrial ini telah bergeser menjadi kebebasan semu akibat ketimpangan posisi tawar dan hilangnya transparansi kontrak kerja. Perusahaan juga dinilai mengabaikan asas itikad baik secara objektif karena mengorbankan nilai kepatutan, moralitas, serta hak asasi reproduksi buruh wanita demi mengejar keuntungan ekonomi semata.

Oleh karena itu, pemerintah melalui instansi pengawas ketenagakerjaan dituntut untuk mengintensifkan pengawasan lapangan secara berkala serta menjatuhkan sanksi administratif maupun

pidana yang tegas bagi korporasi yang terbukti mendiskriminasi pekerja hamil. Pihak manajemen perusahaan juga diimbau secara moral dan hukum untuk melakukan restrukturisasi kebijakan internal agar sejalan dengan hukum perburuhan, menghentikan segala tindakan intimidasi, bersikap transparan dalam pemberian salinan kontrak kerja, serta memenuhi seluruh hak normatif buruh wanita demi menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis dan berkeadilan.

REFERENSI

- [1] D. Lestari, "Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil di Indonesia," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 1 (2022), hlm. 25.
- [2] D. Lestari, "Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil di Indonesia," hlm. 27.
- [3] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 112.
- [4] Pasal 153 ayat (1) huruf e, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [5] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 89
- [6] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 55.
- [7] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 12.
- [8] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, hlm. 40.
- [9] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 72.
- [10] Pasal 81-83, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [11] Pasal 1 angka 25, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [12] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 143.
- [13] D. Sari & A. Nugroho, "Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan Hamil di Tempat Kerja," hlm. 50.
- [14] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 65.
- [15] Pasal 1338 ayat (1), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- [16] D. Lestari, "Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil di Indonesia," hlm. 30.
- [17] Pasal 49, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- [18] Pasal 153 ayat (1) huruf e, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [19] Pasal 153 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [20] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 190.
- [21] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 155.
- [22] Pasal 59, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [23] Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*.
- [24] Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*.
- [25] Pasal 156, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang
- [26] Nomor 6 Tahun 2023.
- [27] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 98. [30]: Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 102.
- [28] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 102.
- [29] D. Sari & A. Nugroho, "Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan Hamil di Tempat Kerja," hlm. 52.
- [30] Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), hlm. 45.
- [31] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 104.
- [32] Pasal 1338 ayat (3), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- [33] P.L. Wery, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Itikad Baik* (Jakarta: Sinar Grafika, 1990), hlm. 17.
- [34] D. Lestari, "Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil di Indonesia," hlm. 33.
- [35] Pasal 153 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.