

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP HAK- HAK PEKERJA
PEREMPUAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERKAIT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASAL**

Neng Lusi Noviyanti Dewi, Dhanang Widijawan.

Program Pendidikan Ilmu Hukum

ABSTRAK

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perusahaan wajib memenuhi hak normatif pekerja dalam hal PHK. Namun dalam praktiknya, PT Yihong Novatex melakukan PHK massal terhadap pekerja perempuan PKWT tanpa memenuhi kewajiban tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Analisis data dilakukan secara kualitatif terhadap bahan hukum primer dan sekunder. PT Yihong Novatek dinilai tidak memenuhi tanggung jawab hukumnya dalam PHK massal. Perusahaan dianggap menghindari dari kewajiban pesangon dengan memanfaatkan akhir masa PKWT, tidak membayar hak normatif, serta melaksanakan PHK sebelum kewajiban finansial diselesaikan. Pelanggaran ini menimbulkan ketidakpastian ekonomi dan beban psikososial, khususnya bagi pekerja perempuan.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap pekerja, Hak Normatif Pekerja Perempuan, Pemutusan Hubungan Kerja Massal, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

ABSTRACT

According to Law No. 6 of 2023 on job creation, companies are required to fulfill the normative rights of employees in the event of dismissal. In practice, however, PT Yihong Novatex has carried out mass layoffs of female PKWT employees without complying with this obligation. This study uses a normative legal method with a descriptive-analytical approach. The data analysis was conducted qualitatively using primary and secondary legal sources. PT Yihong Novatek is accused of failing to comply with its legal obligations in connection with mass layoffs. The company is said to have evaded its obligation to pay severance pay by taking advantage of the end of fixed-term employment contracts, not paying statutory entitlements, and carrying out layoffs before financial obligations had been met. These violations led to economic insecurity and psychosocial stress, especially for female employees.

Keywords: corporate responsibility towards employees, normative rights of female employees, mass layoffs, fixed-term employment contracts

I. PENDAHULUAN

Era digitalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat memicu perusahaan melakukan penyesuaian struktural, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Fenomena ini tidak hanya mengancam stabilitas ekonomi tetapi juga hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), seperti hak atas perlindungan kerja, upah layak, dan kesetaraan gender, yang sering terabaikan.

Secara konstitusional, hak-hak pekerja dijamin dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan Pasal 28D Ayat (2) yang menegaskan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Ini menjadi landasan fundamental bahwa negara wajib menjamin hak setiap warga negara, termasuk pekerja PKWT perempuan.

Pekerja perempuan dengan PKWT merupakan kelompok rentan yang sering menghadapi diskriminasi ganda. Hak-hak mereka dilindungi oleh Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mewajibkan perusahaan memberikan pesangon dan hak-hak lainnya dalam PHK massal. Namun, implementasinya sering kali kurang optimal.

PKWT seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 12 UU No. 6 tahun 2023 yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menyalahgunakannya untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak permanen, seperti jaminan sosial dan pesangon, yang semakin memperlemah posisi tawar pekerja perempuan.

PHK massal memiliki dampak signifikan secara ekonomi, psikologis, dan sosial terhadap pekerja perempuan. Tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan sering diabaikan, terutama terhadap pekerja PKWT perempuan, sehingga memerlukan perhatian lebih serius.

Peran serikat pekerja sangat penting, namun rendahnya partisipasi pekerja PKWT (hanya 30% menurut studi Hukumonline 2021) membuat mereka rentan. Hal ini menyebabkan ketidakadilan yang lebih besar, dimana pekerja perempuan sering tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan.

Studi kasus PHK massal di PT Yihong Novatex dan PT Adis Dimension Footwear, serta penelitian Ulul Albab Assyafi (2022), menunjukkan kompleksitas masalah ini. Penelitian menegaskan bahwa PHK sepihak tanpa bukti kerugian finansial dan tanpa mengikuti prosedur yang sah merupakan pelanggaran hukum. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, pekerja PKWT berhak atas kompensasi sisa masa kontrak, gaji hingga akhir kontrak, dan hak normatif lainnya. Jika PHK dinyatakan ilegal, hubungan kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja sangat relevan dalam konteks ini karena mengatur larangan pemecatan yang tidak sah, khususnya dalam situasi seperti sakit, kehamilan, atau cuti melahirkan. Pemecatan tanpa mematuhi prosedur dianggap tidak sah, dan perusahaan wajib memulihkan pekerja serta memberikan seluruh haknya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji tanggung jawab perusahaan dan memberikan rekomendasi agar pemenuhan hak-hak pekerja perempuan PKWT dalam PHK massal dilakukan secara adil dan transparan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif analitis untuk menggambarkan serta menganalisis tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perempuan dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif untuk mengkaji data sekunder berupa hukum positif yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, khususnya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, beserta sumber hukum lain seperti jurnal dan laporan kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan untuk menghimpun bahan-bahan hukum tersebut. Selanjutnya, data dianalisis secara kualitatif dengan kajian normatif, yang disajikan dalam bentuk uraian untuk menilai sejauh mana perusahaan memenuhi tanggung jawab hukumnya.

III. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang mempekerjakan orang dengan memberikan upah. Dalam operasionalnya, perusahaan tidak hanya bertujuan mencari keuntungan, tetapi juga harus memikul tanggung jawab sosial atau Corporate Social Responsibility (CSR) untuk mengendalikan dampak negatifnya terhadap lingkungan dan masyarakat. Konsep tanggung jawab perusahaan telah bergeser dari sekadar memaksimalkan laba menjadi mencakup kewajiban untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Dasar hukum tanggung jawab ini diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), yang mewajibkan perusahaan untuk menanggung kerugian yang diakibatkan oleh operasionalnya.¹

Ruang lingkup tanggung jawab perusahaan meliputi aspek hukum, sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pengembangan karir pekerja. Tanggung jawab hukum diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), sementara tanggung jawab sosial mewajibkan perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang sumber daya alam, untuk melaksanakan CSR. Dalam hal K3, perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.² Perusahaan juga bertanggung jawab untuk memberikan kesempatan pengembangan karir bagi pekerjanya guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.³

B. Hak-Hak Pekerja Perempuan

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Hak-hak pekerja di Indonesia dijamin secara hukum dan dirancang untuk melindungi kesejahteraan serta memastikan perlakuan yang adil.

¹ Wibowo, A. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi: Analisis Terhadap Hak dan Kewajiban Para Pihak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 23-35.

² Dani Durahman, *Efektivitas Penerapan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Pelanggaran Etika Bisnis*, Vol 19 No 2 (2020): Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum XIX:2:202 [0https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.89](https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.89)

³ Siswanto, H. B. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Penyelesaian Perselisihan dan Perlindungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. hlm. 178-200

Hak-hak inti tersebut meliputi hak atas upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum; hak atas waktu kerja yang manusiawi dan istirahat; hak atas pelatihan dan pengembangan kompetensi; hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3); hak untuk cuti (tahunan, sakit, melahirkan); hak untuk mogok kerja sebagai upaya terakhir; hak untuk melaksanakan ibadah; hak untuk berserikat dalam serikat pekerja; serta hak atas jaminan sosial melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁴

Selain hak-hak umum tersebut, pekerja perempuan memiliki hak-hak khusus yang memberikan perlindungan tambahan. Hak-hak ini mencakup cuti haid, cuti hamil dan melahirkan selama 3 bulan, serta hak untuk menyusui atau memerah ASI selama jam kerja dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. Perlindungan hukum juga melarang diskriminasi terhadap pekerja perempuan, termasuk PHK karena menikah, hamil, atau melahirkan.⁵ Mereka juga berhak atas perlindungan khusus saat kerja malam, perlindungan dari pelecehan seksual, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang spesifik, serta hak atas kesetaraan upah untuk pekerjaan yang nilainya setara dengan pekerja laki-laki.⁶

C. Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, tidak tetap, musiman, atau terkait produk baru yang masih dalam percobaan. PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Tujuannya adalah memberikan kepastian hukum dan fleksibilitas bagi kedua belah pihak, dengan pengusaha tetap berkewajiban memenuhi semua hak pekerja seperti upah dan jaminan sosial.

Agar sah secara hukum, PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan memenuhi syarat-syarat ketat. Perjanjian ini hanya dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu dan tidak boleh diperpanjang secara otomatis. Berdasarkan undang-undang, PKWT yang asli dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk maksimal satu tahun. Jika syarat-syarat ini dilanggar, misalnya digunakan untuk pekerjaan tetap atau melebihi batas waktu, maka perjanjian tersebut berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen, sehingga melindungi pekerja dari penyalahgunaan status kontrak.⁷

D. Pemutusan hubungan Kerja (PHK) Massal

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁴ Manulang, S. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. hlm. 105-150

⁵ Rian Firmansyah, Eni Dasuki Suhardini *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Eksploitasi Seksual dan Perdagangan Orang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Vol 16 No 3 (2017): Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum XVI:3:2017* <https://doi.org/10.32816/paramarta.v16i3.52>

⁶ Soeprapto, E. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan dan Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta. hlm. 89-112

⁷ Ibrahim, J. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan: Paradigma Baru Hubungan Kerja di Indonesia*. Edisi Kedua. Bandung: Penerbit Refika Aditama. hlm. 155-175

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara hukum didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya seluruh hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK bukan sekadar penghentian kerja, melainkan suatu proses hukum yang harus mempertimbangkan aspek keadilan dan kepatutan, serta hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang dijamin undang-undang, seperti pelanggaran berat oleh pekerja atau kesulitan finansial perusahaan.

PHK merupakan langkah kompleks yang memerlukan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk memahami hak dan kewajibannya serta memastikan bahwa seluruh prosedur hukum dipatuhi. Dengan demikian, PHK dapat dilaksanakan secara adil, tidak hanya melindungi kepentingan operasional pengusaha tetapi juga memberikan jaminan serta perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Masal

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Masal adalah pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha terhadap sejumlah pekerja secara bersamaan. PHK massal biasanya dilakukan karena alasan tertentu yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, seperti efisiensi, force majeure, atau pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja.⁸

PHK massal sering kali menjadi langkah terakhir yang diambil oleh pengusaha ketika perusahaan menghadapi kesulitan finansial yang serius atau ketika ada perubahan struktural yang signifikan dalam organisasi. Dalam konteks ini, penting bagi pengusaha untuk mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Manullang juga menekankan bahwa meskipun PHK massal dapat menjadi solusi untuk efisiensi, dampaknya terhadap pekerja dan masyarakat harus dipertimbangkan dengan serius.⁹

3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 153 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;

⁸ Siregar, M. F. (2021). *Hukum Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Tinjauan Teoritis dan Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group. hlm. 98-120

⁹ Manullang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dampak Restrukturisasi dan PHK terhadap Kehidupan Pekerja*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga. hlm. 178-195

- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Pengusaha wajib memberitahu pekerja dan serikat pekerja secara tertulis mengenai rencana PHK. Pemberitahuan ini harus dilakukan dalam waktu yang cukup agar pekerja dapat mempersiapkan diri. Pentingnya transparansi dalam proses PHK. Pemberitahuan yang jelas dan tepat waktu membantu mengurangi ketidakpastian dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mencari alternatif pekerjaan.¹⁰

Setelah pemberitahuan, pengusaha dan pekerja harus melakukan musyawarah untuk mencari solusi. Musyawarah ini bertujuan untuk mendiskusikan alasan PHK dan mencari jalan keluar yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Musyawarah bipartit adalah langkah penting dalam menyelesaikan perselisihan dan menciptakan dialog yang konstruktif antara pengusaha dan pekerja. Proses ini dapat membantu mengurangi ketegangan dan menciptakan suasana kerja yang lebih baik.¹¹

Pengusaha wajib melaporkan rencana PHK kepada instansi ketenagakerjaan setempat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua prosedur diikuti dan bahwa instansi terkait dapat memberikan dukungan jika diperlukan. Pelaporan kepada instansi ketenagakerjaan adalah langkah penting untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ini juga memberikan kesempatan bagi instansi untuk melakukan intervensi jika diperlukan.¹² Pengusaha wajib memberikan kompensasi dan tunjangan PHK kepada pekerja yang terkena dampak. Hal ini termasuk pembayaran pesangon dan hak-hak lain yang sesuai dengan ketentuan hukum.

¹⁰ Prasetyo, A. (2020) "Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 9(2), hlm 36

¹¹ Suharnoko. (2017) *Hukum Perburuhan: Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan*. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm 145

¹² Prasetyo, A. (2020) "Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 9(2), hlm 38

Penyelesaian hak-hak pekerja adalah bagian penting dari proses PHK. Pengusaha harus memastikan bahwa semua hak pekerja dipenuhi untuk menghindari sengketa di kemudian hari.¹³

5. Hak Pekerja perempuan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

pekerja yang mengalami PHK berhak menerima:

a. Uang Pesangon:

Uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja, di mana pekerja berhak mendapatkan satu bulan upah untuk setiap tahun kerja. Hal ini memberikan jaminan finansial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Uang pesangon adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK. Ini membantu mereka untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru dan mencari pekerjaan baru.¹⁴

b. Uang Penghargaan Masa Kerja:

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Ini adalah bentuk pengakuan atas kontribusi pekerja selama mereka bekerja di perusahaan.

Penghargaan ini penting untuk memberikan motivasi kepada pekerja dan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai loyalitas dan dedikasi mereka.¹⁵

c. Uang Penggantian Hak:

Pekerja juga berhak menerima uang penggantian hak, yang mencakup hak-hak yang belum diambil, seperti cuti yang belum diambil, biaya perumahan, atau biaya kesehatan.

Penggantian hak adalah bagian penting dari kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja. Ini memastikan bahwa pekerja tidak kehilangan hak-hak yang telah mereka peroleh selama masa kerja mereka.¹⁶

VI. PEMBAHASAN

A. Analisis Mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan berdasarkan Perjanjian kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Masal Pada PT. Yihong Novatex dan PT Adis Dimension Footwear dihubungkan dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 adalah Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

1. Keabsahan formal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan landasan penting bagi perlindungan hak pekerja perempuan pascapemutusan hubungan kerja (PHK) massal. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melalui perubahan Pasal 59

¹³ Hutagalung, R. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial". *Jurnal Mimbar Hukum*, 29(1), 2017

¹⁴ Suharnoko. (2017). *Op.cit*, hlm 130

¹⁵ Hutagalung, R. (2017). "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial". *Jurnal Mimbar Hukum*, 29(1), 1-15, hlm 10-12

¹⁶ Sjahdeini, S. R. (2015). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility)*. Jakarta: Pustaka Utama. Hlm 90-100.

Ayat (1) dan (2) secara tegas membatasi penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan bersifat sementara, musiman, atau kegiatan baru bersifat percobaan. Dalam konteks PT Yihong Novatex, pekerja perempuan dengan PKWT yang sah secara formal berhak atas kompensasi finansial sebagaimana diatur dalam Pasal 156.

2. Penulis menegaskan bahwa hak atas pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) hanya timbul jika PHK dilakukan pengusaha sebelum berakhirnya kontrak, bukan akibat kesalahan berat pekerja menurut Pasal 158 Ayat (1). Celah ini dimanfaatkan perusahaan dengan mengatur waktu PHK bertepatan dengan akhir kontrak. Namun, hak atas Uang Penggantian Hak (UPH) berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) bersifat mutlak—mencakup kompensasi cuti tahunan belum diambil, biaya pulang ke daerah asal, serta penggantian perumahan dan pengobatan. Kelalaian pembayaran UPH di PT Yihong Novatex memperparah kerentanan ekonomi pekerja perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga.
3. Dalam hal prosedur PHK massal, terjadi pelanggaran signifikan terhadap Pasal 164 hasil perubahan UU 6/2023. Pasal 164 Ayat (1) secara imperatif menegaskan bahwa pemenuhan hak normatif wajib diselesaikan sebelum PHK massal dilaksanakan. Fakta di PT Yihong Novatex menunjukkan buruh di-PHK sejak akhir Maret 2025 sementara hak-haknya belum diselesaikan hingga April—tindakan yang bertentangan langsung dengan mandat hukum. Pelanggaran prosedural ini tidak hanya mengabaikan kepastian hukum, tetapi juga memperdalam ketidakadilan ekonomi bagi pekerja perempuan.
4. Secara normatif, Penulis menegaskan bahwa UU No. 6 Tahun 2023 telah memadai melalui pengaturan Pasal 59 (syarat PKWT), Pasal 156 (kompensasi), dan Pasal 164 (prosedur PHK massal). Namun kasus PT Yihong Novatex membuktikan kesenjangan implementasi yang lebar, terutama dalam penegakan Pasal 164 Ayat (1) yang tidak diiringi sanksi tegas oleh otoritas. Dinas Tenaga Kerja dinilai pasif dalam memantau kepatuhan pembayaran hak normatif sebelum PHK, padahal mekanisme pengawasan real-time dapat menjadi solusi preventif.
5. Efektivitas UU 6/2023 bergantung pada konsistensi penegakan hukum oleh negara. Pelanggaran Pasal 164 Ayat (1) di PT Yihong Novatex bukan sekadar masalah prosedural, melainkan pengingkaran terhadap keadilan substantif yang diamanatkan Pancasila. Pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan nyata, bukan sekadar jaminan tekstual dalam undang-undang

B. Tanggung jawab Hukum perusahaan dalam Pemutusan hubungan kerja masal Terkait Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tertentu Pada PT Yihong Novatex dan PT Adis Dimension Footwear dihubungkan dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 adalah Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang merupakan pengesahan dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja, melakukan perubahan mendasar terhadap landscape hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sebelumnya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Perubahan regulasi ini bukan hanya revisi kosmetik, melainkan sebuah reformulasi signifikan yang secara khusus berdampak pada dua aspek

kritikal: dinamika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dan tingkat perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perubahan ini menciptakan kerangka hukum baru yang lebih imperatif dan spesifik dalam mengatur tanggung jawab Perusahaan

Berdasarkan Pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan dan merinci tanggung jawab finansial perusahaan yang bersifat imperatif (harus dipenuhi) ketika terjadi PHK. Tanggung jawab ini terbagi menjadi tiga komponen utama: Uang Pesangon, yang besarnya ditentukan berdasarkan masa kerja (1 bulan upah untuk masa kerja <1 tahun, hingga 9 bulan upah untuk masa kerja ≥ 8 tahun); Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), yang diberikan untuk masa kerja 3 tahun atau lebih (2 bulan upah untuk masa kerja 3-6 tahun, hingga 10 bulan upah untuk masa kerja ≥ 24 tahun); dan Uang Penggantian Hak (UPH), yang meliputi komponen non-upah seperti cuti tahunan yang belum diambil, biaya pulang pekerja dan keluarga ke daerah asal, serta hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Keabsahan sebuah PKWT sangat bergantung pada pemenuhan syarat formal yang diatur ketat dalam Pasal 59. PKWT hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap, yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara; (b) pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama; (c) pekerjaan musiman; (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam percobaan; atau (e) pekerjaan yang jenis dan sifatnya tidak tetap. Secara tegas, hukum melarang penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan ini merupakan instrumen hukum untuk mencegah penyalahgunaan status kontrak dan menjamin perlindungan dasar bagi pekerja.

Apabila suatu PKWT terbukti tidak memenuhi syarat-syarat formal dalam Pasal 59—misalnya, karena diperpanjang berkali-kali untuk pekerjaan yang sifatnya tetap—maka menurut Penjelasan Pasal 59 Ayat (3), PKWT tersebut secara otomatis berubah demi hukum (by law) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Konsekuensi dari perubahan status ini sangat berat bagi perusahaan. Berdasarkan Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021, perusahaan diwajibkan membayar seluruh hak pekerja secara retroaktif sejak awal hubungan kerja seolah-olah statusnya adalah PKWTT, termasuk membayar pesangon, UPMK, dan UPH yang nilainya bisa sangat besar. Kewajiban ini timbul secara otomatis (ex lege) tanpa perlu melalui proses pengadilan terlebih dahulu.

Berbeda dengan pesangon dan UPMK yang bisa saja tidak wajib dibayar dalam kondisi tertentu (seperti akhir kontrak PKWT yang sah), kewajiban membayar Uang Penggantian Hak (UPH) bersifat mutlak (absolute obligation). Ini berarti UPH harus dibayarkan terlepas dari alasan berakhirnya hubungan kerja, termasuk ketika hubungan kerja berakhir karena masa kontrak PKWT yang sah telah usai. Komponen UPH, seperti biaya pulang dan uang cuti yang belum diambil, dianggap sebagai hak yang sudah seharusnya menjadi milik pekerja dan bukan merupakan pesangon. Kelalaian membayar UPH merupakan pelanggaran langsung terhadap UU dan menimbulkan kerugian materiil bagi pekerja, terutama yang berstatus ekonomi rentan.

UU Cipta Kerja juga mengatur tata cara pelaksanaan PHK yang harus dipatuhi. Perusahaan wajib memberikan surat pemberitahuan PHK secara sah dan patut kepada pekerja atau serikat pekerja. Tenggat waktunya adalah paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK dilaksanakan (atau 7 hari untuk masa percobaan). Lebih penting lagi, seluruh pembayaran hak normatif (pesangon, UPMK, UPH, upah terakhir, dll) harus diselesaikan dan dibayar lunas sebelum atau paling lambat pada hari yang sama ketika PHK

massal dilaksanakan. Pelaksanaan PHK tanpa pemenuhan kewajiban pembayaran ini terlebih dahulu dianggap sebagai pelanggaran prosedur yang imperatif dan merupakan perbuatan melawan hukum.

Dalam kasus ini, PT Yihong Novatex diduga melakukan beberapa pelanggaran serius:

1. Pemanfaatan Celah Hukum: Perusahaan diduga sengaja mengatur waktu PHK massal bertepatan dengan berakhirnya masa PKWT untuk menghindari kewajiban membayar pesangon dan UPMK yang besar, suatu tindakan yang dianggap bertentangan dengan prinsip good faith (itikad baik).
2. Pengabaian Kewajiban Mutlak: Perusahaan tidak membayar UPH, yang merupakan kewajiban mutlak yang harus dipenuhi dalam keadaan apapun.
3. Pelanggaran Prosedur: PHK dilaksanakan tanpa menyelesaikan pembayaran hak normatif terlebih dahulu, yang melanggar ketentuan imperatif.
4. Lack of Gender Sensitivity: Perusahaan dianggap tidak mempertimbangkan dampak ekonomi dan sosial yang lebih berat yang harus ditanggung oleh pekerja perempuan yang di-PHK.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, Disnaker memikul tanggung jawab untuk melakukan pengawasan. Dalam konteks PHK massal, ini mencakup: memverifikasi keabsahan PKWT, memantau rencana PHK, memastikan pembayaran hak normatif telah dilakukan, dan menindaklanjuti pengaduan dari pekerja. Dalam kasus PT Yihong Novatex, Disnaker dinilai telah menjalankan fungsinya dengan menolak alasan "efisiensi operasional" dari perusahaan dan mengancam untuk memberikan sanksi, meskipun upaya mediasi yang dilakukan belum berhasil menemukan solusi bagi pekerja.

Kasus PT Yihong Novatex mengungkap masalah mendasar: meskipun UU No. 6 Tahun 2023 telah memiliki kerangka normatif yang cukup komprehensif, terdapat jurang lebar antara hukum di atas kertas dengan penegakannya di lapangan. Perusahaan masih dapat menemukan dan memanfaatkan celah hukum (seperti menggunakan alasan efisiensi operasional yang diatur dalam Pasal 164 UU 13/2003) untuk menghindari tanggung jawab finansialnya. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hukum tidak hanya terletak pada aturannya, tetapi juga pada konsistensi dan ketegasan dalam penegakannya.

V.PENUTUP

A.Kesimpulan

1. Dari kasus PHK massal di PT Yihong Novatex, terungkap tiga pelanggaran substantif terhadap UU Cipta Kerja. Perusahaan menyalahgunakan status PKWT dengan memperpanjang kontrak melebihi batas pekerjaan sementara, yang seharusnya secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja tetap. Selain itu, PT Yihong mengatur waktu PHK agar bertepatan dengan akhir kontrak untuk menghindar dari kewajiban membayar pesangon dan uang penghargaan masa kerja (UPMK), sekaligus mengabaikan kewajiban mutlak membayar uang pesangon hak (UPH) yang mencakup cuti tahunan dan biaya pulang. Pelanggaran juga terjadi pada prosedur imperatif PHK massal karena dilakukan tanpa menyelesaikan hak-hak normatif pekerja terlebih dahulu.
2. Tanggung jawab perusahaan dalam kasus ini juga cacat pada tiga dimensi krusial. PT Yihong Novatex secara sistematis mengabaikan tanggung jawab finansial mutlak dengan tidak membayar UPH, melanggar prosedur hukum dengan tidak menyelesaikan hak normatif seperti upah terakhir dan THR sebelum PHK, serta mengingkari tanggung jawab sosialnya kepada pekerja perempuan dengan memanipulasi sistem untuk

menghindar dari kewajiban pesangon. Pelanggaran ganda yang menunjukkan itikad buruk ini menegaskan perlunya penegakan sanksi administratif yang berat dan pengawasan real-time oleh pemerintah untuk menjamin kepastian hukum dan melindungi hak-hak pekerja.

B. Saran

Terdapat dua solusi utama untuk mencegah terulangnya kasus seperti yang menimpa pekerja perempuan di PT Yihong Novatex Yaitu:

1. Membangun platform digital terintegrasi antara perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja untuk memantau pelaksanaan PKWT. Sistem ini akan secara otomatis memberi peringatan dini jika terjadi penyimpangan, seperti masa kerja PKWT mendekati batas maksimal 5 tahun tanpa dikonversi menjadi permanen atau adanya usulan PHK massal tanpa bukti penyelesaian hak normatif pekerja. Langkah preventif ini penting untuk melindungi pekerja rentan.
2. Diperlukan penegakan hukum yang lebih tegas melalui penerapan skema sanksi administratif progresif. Skema ini mencakup denda tinggi yang signifikan (minimal 200% dari nilai hak pekerja), pemblokiran izin operasi, hingga pencabutan izin usaha untuk pelanggaran berulang. Sanksi yang menargetkan risiko finansial dan reputasi perusahaan ini dirancang untuk menciptakan efek jera dan memaksa kepatuhan, khususnya terhadap pelanggaran sistematis seperti manipulasi kontrak dan pengabaian kewajiban finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Dani Durahman, *Efektivitas Penerapan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Pelanggaran Etika Bisnis*, Vol 19 No 2 (2020): Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum XIX:2:202 <https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.89>
- Hutagalung, R. (2017). "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Hubungan Industrial". *Jurnal Mimbar Hukum*, 29(1),
- Ibrahim, J. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan: Paradigma Baru Hubungan Kerja di Indonesia*. Edisi Kedua. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manulang, S. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, A.(2020) "Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum dan Peradilan*,9(2),
- Rian Firmansyah, Eni Dasuki Suhardini *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Eksploitasi Seksual dan Perdagangan Orang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Vol 16 No 3 (2017): Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum XVI:3:2017* <https://doi.org/10.32816/paramarta.v16i3.52>
- Siregar, M. F. (2021). *Hukum Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Tinjauan Teoritis dan Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Siswanto, H. B. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Penyelesaian Perselisihan dan Perlindungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sjahdeini, S. R. (2015). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility)*. Jakarta: Pustaka Utama.

- Soeprapto, E. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan dan Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Suharnoko. (2017) *Hukum Perburuhan: Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan*. Jakarta: Prenadamedia Group,
- Wibowo, A. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi: Analisis Terhadap Hak dan Kewajiban Para Pihak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.