

**Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja
Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil
(Studi Kasus WRP Diet)**

SKRIPSI

**Disusun Dalam Rangka Pemenuhan
Tugas Akhir Mahasiswa**

Oleh:

Adryan Suwandhana

2006200200



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/AKred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 17 September 2024, Jam 8. 30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : Adryan Suwandhana
NPM : 2006200200
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepih: Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP Diet)
Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Bisnis

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M. Hum.

NIDN: 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H

NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. Isnina, S.H., M.H.
2. Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, H., S.H., M.Hum
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum

1.

3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 17 September 2024. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa:

Nama : Adryan Suwandhana
NPM : 2006200200
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata
Judul Skripsi : Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP Diet)

Penguji : 1. Dr. Isnina, S.H., M.H.
2. Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, H., S.H., M.Hum
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum

Lulus, dengan nilai A, Predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH).

Ditetapkan di Medan
Tanggal 17 September
2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S. H., M. Hum.
M. H. NIDN: 0122087502


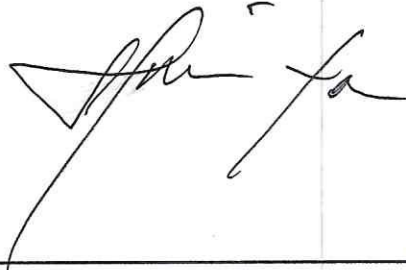

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S. H..
NIDN: 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja
Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP
Diet)
Nama : Adryan Suwandhana
NPM : 2006200200
Prodi : Hukum/Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 17 September 2024.

Dosen Penguji

		
<p><u>(Dr. Isnina, S.H., M.H.)</u> NIDN: 0116077202</p>	<p><u>(Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, H., S.H., M.Hum.)</u> NIDN: 0011066204</p>	<p><u>(Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum)</u> NIDN: 0111116301</p>

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S. H., M. Hum.
NIDN: 0122087502



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahumedsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : Adryan Suwandhana
NPM : 2006200020
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Perdata
Judul Skripsi : Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP Diet)
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H.,M.Hum

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 1 September 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S. H., M. Hum.

H.NIDN: 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S. H., M.

NIDN: 0118047901



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengawali surat ini agar disertai nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ADRYAN SUWANDHANA
NPM : 2006200200
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM PERDATA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA CUTI HAMIL (Studi Kasus WRP Diet)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 28 Agustus 2024

DOSEN PEMBIMBING

ASSOC. PROF. DR. HJ. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.
NIP/NIDN/NIDK: 0111116301

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjelembi surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : ADRYAN SUWANDHANA
NPM : 2006200200
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM PERDATA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA CUTI HAMIL (Studi Kasus WRP Diet)
Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
12/01/2024	Konsultasi Judul	SP
7/02/2024	Revisi Judul & Rumusan Masalah	SP
25/04/2024	Bimbingan Proposal Skripsi	SP
28/04/2024	Revisi Proposal Skripsi	SP
9/05/2024	Acc untuk Seminar Proposal	SP
20/08/2024	Bimbingan Skripsi	SP
26/08/2024	Revisi mengenai Penulisan Skripsi	SP
26/08/2024	Revisi mengenai Daftar Pustaka	SP
28/08/2024	Acc untuk sidang skripsi	SP

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(ASSOC. PROF. DR. HJ. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.)

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 🐦 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : **ADRYAN SUWANDHANA**
NPM : **2006200200**
PRODI/BAGIAN : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **ASPEK HUKUM PERDATA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA CUTI HAMIL (STUDI KASUS WRP DIET)**

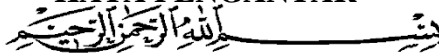
Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 2 September 2024
Saya yang menyatakan,



ADRYAN SUWANDHANA
NPM. 2006200200

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbila'lamin, segala puji bagi Allah SWT Tuhan yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-nya kepada hambanya serta telah memberikan nikmat dan petunjuknya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat beriringkan salam tak lupa penulis berikan kepada junjungan umat Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan jalan dan menuntun umatnya dari masa yang gelap menuju masa yang berilmu pengetahuan dan disinari oleh nur seperti saat sekarang ini.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah didapatkan oleh penulis selama menempuh perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP Diet)”

Penulis ingin mengucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua Orang Tua saya yang terhebat di dunia ini yaitu Ayahanda Miswardi dan Ibunda Fatimah Ginting atas limpahan kasih sayang, cinta, perlindungan, pengorbanan, perjuangan, pengajaran dan doa-doa yang senantiasa dipanjatkan demi kesuksesan penulis. Sungguh tidak ada balasan yang bisa melunaskan semua yang telah diberikan dan hanya surga yang pantas menjadi ganjarannya.

Pada kesempatan ini pula, penulis mengucapkan terima kasih penulis kepada para pihak yang telah membantu baik dari segi materil ataupun moril. Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan segala fasilitas yang telah diberikan, selama saya mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana ini.
2. Bapak Dr. Faisal, S.H. M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan Program Sarjana ini.
3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nurhilmiah, S.H., M.H. selaku Kepala Bagian Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah memberikan masukan, petunjuk dan arahan sejak tahap penyusunan proposal, seminar proposal sampai selesainya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing yang dengan perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan, petunjuk dan saran sejak awal penyusunan skripsi hingga selesainya penulisan skripsi ini.

7. Ibu Isnina, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing pada saat Seminar Proposal yang telah memberikan masukan terkait revisi proposal penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas jasa mereka yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik penulis melalui perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan studi ini.
9. Seluruh Pegawai/Staf Biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran proses administrasi selama penulis melaksanakan pendidikan Program Sarjana penulis.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Rekan-rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan Nazil Mumtaz Al-Mujtahid, Syfa Azahira Helmi Barus, Hasyir Raihan Sitompul, Aldi Aufa Tobing, Achmad Farizi Nasution yang senantiasa memberikan motivasi untuk tetap bangkit serta bantuan dan yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini serta telah menjadi pendengar keluh kesah penulis.

Pada akhirnya, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri penulis sendiri yang selama ini telah berjuang untuk meraih segala mimpi-mimpi yang telah dicita-citakan. Penulis tidak dapat berdiri seperti ini tanpa bantuan dari segala pihak yang terlibat di dalam hidup penulis. Penulis akan terus berusaha untuk menjadi lebih baik dan mampu menjadi orang yang bermanfaat untuk di masa sekarang dan di masa depan.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini sangat banyak mengalami kesulitan-kesulitan dan hambatan, namun berkat bimbingan, arahan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kelemahan serta kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya suatu masukan, saran serta bimbingan yang bersifat membangun dari pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Sekian ucapan terima kasih yang dapat penulis berikan, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca dan dapat digunakan untuk kemajuan hukum bangsa dan Negara.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan, Juli 2024

Adryan Suwandhana
NPM. 2006200200

ABSTRAK

Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP Diet)

Adryan Suwandhana

Kasus PHK terhadap pekerja wanita hamil, seperti yang dialami oleh karyawan WRP Diet, mengungkap kelemahan signifikan dalam perlindungan hukum dan praktik industri. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja wanita seharusnya mendapatkan jaminan perlindungan, termasuk hak atas cuti hamil. Namun, realitas di lapangan sering kali bertentangan, menunjukkan diskrepanasi mencolok antara hukum dan praktik. Dengan mengambil kasus WRP Diet sebagai fokus, studi ini bertujuan untuk mengkaji celah hukum dan implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja. Urgensi penelitian ini adalah meninjau secara perdata tentang perlindungan hukum bagi pekerja wanita hamil yang menghadapi PHK sepihak. Ini adalah langkah penting menuju penciptaan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, di mana hak-hak pekerja wanita hamil dihormati dan dilindungi secara efektif.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus, di mana penelitian ini akan fokus pada kasus pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita hamil di WRP Diet sebagai unit analisis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi dan analisis mendalam tentang konteks, proses, dan dampak pemutusan hubungan kerja tersebut dari sudut pandang hukum perdata.

Hasil penelitian menunjukkan Perlindungan hukum terhadap pekerja cuti hamil yang di PHK sepihak dalam kasus WRP Diet dijamin oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Kedua undang-undang ini menyediakan kerangka kerja hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak ibu dan anak, menekankan perlunya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Namun, realitas pelaksanaan hukum menunjukkan kekurangan dalam pengawasan dan penegakan yang efektif, menyoroti kebutuhan untuk pengawasan yang lebih ketat dan pendidikan hukum yang lebih luas untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja wanita hamil. Beberapa faktor utama mempengaruhi pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja hamil di WRP Diet, termasuk pengabaian hak cuti melahirkan yang dilindungi undang-undang, perubahan status kepegawaian dari karyawan tetap menjadi pekerja lepas sebagai respons terhadap permintaan cuti, dan penggunaan intimidasi serta ancaman pemecatan.

Kata Kunci: Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Hamil

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	8
2. Tujuan Penelitian	8
3. Manfaat Penelitian	8
B. Definisi Operasional	10
C. Keaslian Penelitian	12
D. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Sifat Penelitian	16
3. Pendekatan Penelitian	17
4. Sumber Data Penelitian.....	17
6. Analisis Data	18
E. Jadwal Penelitian	18
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Aspek Hukum Perdata.....	20
B. Asas Non-retroaktif.....	29
C. Konsep Pengguguran Hak dan Kewajiban Moral Perusahaan.....	32
D. Perlindungan Tenaga Kerja.....	35
E. Literatur Al-Qur'an dalam Perlindungan Pekerja.....	40
BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Aspek Hukum Perdata dalam Kasus WRP Diet	46
B. Faktor-faktor Penyebab Pemutusan Sepihak dalam Kasus WRP Diet	51
C. Perlindungan Hukum Perdata: Kasus Cuti Hamil WRP Diet	56
BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN	68

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ruang lingkup dunia kerja yang dinamis, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sering kali menjadi pusat perdebatan, terutama ketika menyangkut pekerja wanita yang sedang dalam masa cuti hamil.¹ Kasus PHK terhadap pekerja wanita hamil, seperti yang dialami oleh karyawan di Perusahaan Wajah Rejuvinasi Perempuan (WRP) Diet, mengungkap kelemahan signifikan dalam perlindungan hukum dan praktik industri. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja wanita seharusnya mendapatkan jaminan perlindungan, termasuk hak atas cuti hamil. Namun, realitas di lapangan sering kali bertentangan, menunjukkan diskrepansi mencolok antara hukum dan praktik.²

Konteks penelitian ini terhadap kasus pemutusan hubungan kerja karyawan hamil oleh WRP Diet di Jakarta mendapat sorotan tajam, reflektif dari dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja wanita di Indonesia. Pada tanggal 20 November 2023, sebuah kasus mencuat ke permukaan publik melalui media sosial, di mana seorang karyawan WRP Diet, yang diwakili oleh akun @xyliaxylio, mengungkapkan bahwa perusahaannya telah memutus hubungan kerja dengan dirinya, bertepatan dengan permohonan cuti melahirkan yang ia ajukan saat

¹ Krista Yitawati, Anik Triharyani, and Yuni Purwati, 2021, "Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid 19," *YUSTISIA MERDEKA : Jurnal Ilmiah Hukum* 7, no. 2, halaman 110.

² Eti Mul Erowati and Ikama Dewi, 2021, "Discontinuation of Work Relationship In The Pandemic Time Covid-19 In Indonesian National Law," *Media Komunikasi FPIPS* 20, no. 1, halaman 28

kehamilannya memasuki bulan ketujuh. Kasus ini mencerminkan potensi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan, mengingat cuti melahirkan merupakan hak yang dilindungi oleh undang-undang³.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat penting karena posisi mereka yang cenderung lemah. Menurut Zainal Asikin, “perlindungan hukum terhadap buruh dari kekuasaan majikan hanya dapat terwujud jika peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan atau mengharuskan majikan untuk bertindak sesuai ketentuan tersebut benar-benar diterapkan oleh semua pihak. Hal ini disebabkan karena efektivitas hukum tidak hanya diukur secara yuridis, tetapi juga harus dilihat dari segi sosiologis dan filosofis”.⁴

Menurut narasi yang disampaikan oleh karyawan tersebut, permintaan cuti yang seharusnya menjadi hak dasar menjadi rumit karena pihak manajemen mempersulit proses persetujuan. Lebih lanjut, ia diinformasikan oleh bagian HRD bahwa status kepegawaian dirinya akan diubah dari karyawan tetap menjadi pekerja lepas, sebuah tindakan yang menimbulkan pertanyaan serius mengenai etika dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Perkembangan situasi yang semakin memburuk terlihat ketika karyawan tersebut menyatakan bahwa dirinya diancam akan dipecat.⁵ Ancaman pemecatan ini disampaikan dengan alasan yang ambigu, yaitu untuk menyadarkannya tentang

³ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>. (diakses 15 Agustus 2024)

⁴ Devi Rahayu, 2019, *Buku ajar hukum keternagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, halaman 14

⁵ <https://www.suara.com/lifestyle/2023/11/25/132400/profil-ceo-wrp-kwik-wan-tien-jadi-sorotan-karena-diduga-phk-karyawan-yang-minta-cuti-melahirkan>. (diakses 15 Agustus 2024)

'posisi' yang dipegang, suatu indikasi dari praktik intimidasi dan penyalahgunaan wewenang dalam manajemen sumber daya manusia.

Empat hari setelah pengungkapan masalah ini, perusahaan resmi memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja, dengan janji kompensasi berupa pesangon yang setara dengan dua kali gaji. Karyawan tersebut, walaupun menerima kompensasi, mengungkapkan ketidakpuasan dan kelelahan emosional akibat sikap perusahaan yang tidak mendukung dan bahkan cenderung menghambat proses kelahiran yang tenang dan nyaman.⁶

Tanggapan dari pihak perusahaan tidak segera menyusul setelah kasus ini menjadi viral. Alih-alih mengklarifikasi atau meminta maaf, WRP memilih untuk menunjuk kuasa hukum, menandakan pendekatan defensif dan mungkin pengakuan tidak langsung atas kompleksitas masalah yang dihadapi.

Beberapa hari setelah kontroversi berkepanjangan, CEO WRP, Kwik Wan Tien, muncul di publik dengan mengunggah permohonan maaf melalui akun Instagram resmi @wrpdiet_official. Dalam permohonan maafnya, ia menyampaikan penyesalan atas kegelisahan dan kesalahpahaman yang terjadi, mengakui bahwa kejadian tersebut telah menjadi pelajaran berharga bagi perusahaan untuk melakukan introspeksi dan perbaikan menyeluruh.

Dalam pernyataannya, CEO tersebut berkomitmen untuk bertanggung jawab penuh atas situasi yang terjadi dan berjanji akan membuat perbaikan

⁶ https://bangka.tribunnews.com/2023/11/30/heboh-karyawan-wrp-dipecat-karena-ajukan-cuti-melahirkan-ini-aturannya-bisa-di-penjara-4-tahun?page=2#google_vignette. (diakses 15 Agustus 2024)

komprehensif untuk memastikan kesejahteraan terbaik bagi semua karyawan dan pemangku kepentingan di masa mendatang.

Di sisi pemerintah, Wakil Menteri Ketenagakerjaan, Afriansyah Noor, turut memberikan tanggapan mengenai situasi ini. Ia berjanji akan melanjutkan penyelidikan kasus tersebut, mencerminkan respons serius dari otoritas terkait terhadap pelanggaran hak pekerja.⁷

Kemnaker, melalui Afriansyah Noor, mengungkapkan bahwa meskipun data yang diperoleh masih belum lengkap, pihaknya tidak akan ragu memberikan sanksi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi ini mencakup pidana penjara dari satu hingga empat tahun atau denda antara Rp100 juta hingga Rp400 juta, menunjukkan ketegasan hukum dalam melindungi hak pekerja.

Menurut Pasal 82 UU tersebut, cuti melahirkan selama tiga bulan adalah hak dasar karyawan. Jika hak ini tidak diberikan, pemberian sanksi menjadi tindakan yang diwajibkan, menegaskan bahwa pelanggaran terhadap hak pekerja adalah masalah serius yang harus diatasi dengan tegas.

Analisis kasus ini menunjukkan bahwa konflik antara hak pekerja dan praktek manajerial bisa menimbulkan dampak signifikan terhadap reputasi dan keberlangsungan operasional sebuah perusahaan.⁸ Lebih dari itu, kasus ini mempertegas perlunya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan untuk

⁷ <https://surabaya.tribunnews.com/2023/11/30/sosok-kwik-wan-tien-ceo-wrp-diduga-phk-pegawai-yang-ajukan-cuti-melahirkan-kini-sampaikan-maaf> (diakses 15 Agustus 2024)

⁸ https://www.kompasiana.com/fadilarh/65704eb9c57afb32e26dc1d2/belajar-dari-kasus-wrp-indonesia-bagaimana-strategi-manajemen-krisis-yang-baik#google_vignette. (diakses 15 Agustus 2024)

melindungi hak-hak pekerja, terutama dalam konteks hak-hak reproduksi dan perlindungan ibu hamil.

Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak ini tidak hanya mengungkap celah dalam penerapan kebijakan *Human Resource Development* (HRD) yang adil dan etis, tetapi juga menggarisbawahi pentingnya dukungan institusional dan kebijakan yang kuat untuk melindungi pekerja wanita, khususnya yang hamil, dalam menjalani hak-hak mereka tanpa takut akan diskriminasi atau pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Konteks ini menunjukkan urgensi penelitian mengenai PHK sepihak terhadap pekerja wanita hamil menjadi sangat penting. Dengan mengambil kasus WRP Diet sebagai fokus, studi ini bertujuan untuk mengkaji celah hukum dan implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan RI menyoroti tren meningkatnya kasus PHK terhadap pekerja wanita hamil, yang tidak hanya mengancam kestabilan ekonomi pekerja tersebut tetapi juga menimbulkan pertanyaan serius tentang keadilan dan kesetaraan di tempat kerja.

Tanggung jawab sosial perusahaan, atau *Corporate Social Responsibility* (CSR), adalah sebuah konsep yang menyatakan bahwa organisasi, terutama perusahaan, memiliki berbagai kewajiban terhadap semua pemangku kepentingannya. Ini mencakup konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas,

dan lingkungan, dalam setiap aspek operasional perusahaan, termasuk aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.⁹

Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di Indonesia sering kali sangat bergantung pada *Chief Executive Officer* (CEO) korporasi. Ini menunjukkan bahwa kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan tidak otomatis selaras dengan visi dan misi perusahaan. Jika CEO memiliki kesadaran moral yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan, perusahaan tersebut cenderung menerapkan kebijakan CSR yang efektif. Sebaliknya, jika CEO lebih fokus pada kepentingan pemegang saham, seperti produktivitas tinggi, keuntungan besar, dan nilai saham yang tinggi, serta pencapaian prestasi pribadi, kebijakan CSR bisa jadi hanya bersifat kosmetik.¹⁰

Para ahli hukum dan aktivis hak pekerja menekankan pentingnya memperkuat regulasi dan praktik pengawasan untuk mencegah PHK diskriminatif ini.¹¹ Mereka menunjukkan bahwa meskipun undang-undang secara teoritis memberikan perlindungan, ketiadaan implementasi efektif dan penegakan hukum yang lemah membuka jalan bagi praktik tidak adil oleh perusahaan. Kesimpulan dari serangkaian studi menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan mendesak untuk revisi hukum yang tidak hanya meningkatkan perlindungan bagi pekerja wanita hamil tetapi juga memastikan sanksi yang efektif bagi pelanggaran.

⁹ Masitah Pohan. 2023. *Buku Ajar Pengantar Hukum Perusahaan*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, Halaman 134

¹⁰ Masitah Pohan, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press, halaman 9

¹¹ Dede Agus, 2020, "Kedudukan Hukum Surat Peringatan (SP) Dan Skorsing Dalam Proses PHK Buruh/Pekerja," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 , halaman 487

Studi kasus WRP Diet membuka pandangan tentang bagaimana praktik perusahaan dapat secara langsung bertentangan dengan nilai-nilai keadilan sosial dan kesetaraan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus, di mana penelitian ini akan fokus pada kasus pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita hamil di WRP Diet sebagai unit analisis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi dan analisis mendalam tentang konteks, proses, dan dampak pemutusan hubungan kerja tersebut dari sudut pandang hukum perdata

Dampak psikologis dan sosial dari PHK terhadap pekerja wanita hamil juga menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berdampak pada kestabilan finansial tetapi juga menimbulkan *stress* psikologis dan stigma sosial, menggaris bawahi pentingnya dukungan sistematis dan komprehensif bagi pekerja yang terkena dampak.¹²

Pengadilan sering kali menjadi arena pertempuran terakhir untuk keadilan dalam kasus-kasus PHK sepihak, menimbulkan tantangan dalam pembuktian dan penafsiran hukum. Penelitian ini berusaha mengidentifikasi pola putusan pengadilan dan bagaimana mereka bisa membentuk preseden hukum yang mendukung perlindungan pekerja wanita hamil di masa depan.

Urgensi penelitian ini adalah meninjau secara perdata tentang perlindungan hukum bagi pekerja wanita hamil yang menghadapi PHK sepihak. Melalui studi kasus WRP Diet, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi konkret

¹² Muh Sjaiful, 2021, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Media Iuris* 4, no. 1, halaman 54

untuk reformasi hukum yang memastikan keadilan dan kesetaraan tidak hanya di atas kertas tetapi dalam praktik sehari-hari. Ini adalah langkah penting menuju penciptaan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, di mana hak-hak pekerja wanita hamil dihormati dan dilindungi secara efektif.

1. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Aspek Hukum Perdata Dalam PHK Sepihak Terhadap Pekerja WRP Diet?
- b. Bagaimana Faktor-faktor yang Menyebabkan Terjadinya PHK Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil di WRP Diet?
- c. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Cuti Hamil yang di PHK Sepihak Pada Kasus WRP Diet?

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis Aspek Hukum Perdata Dalam PHK Sepihak Terhadap Pekerja WRP Diet.
- b. Untuk Menganalisis Faktor-faktor yang Memengaruhi PHK Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil di WRP Diet.
- c. Untuk menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Cuti Hamil yang di PHK Sepihak Pada Kasus WRP Diet

3. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoris

Manfaat teoritis dari penelitian penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperkaya literatur akademik seputar hukum perdata, khususnya dalam konteks perlindungan pekerja wanita hamil dari pemutusan hubungan kerja sepihak. Penelitian ini memberikan analisis

mendalam tentang bagaimana peraturan dan undang-undang yang ada diterapkan dalam kasus nyata, mengungkapkan kesenjangan antara teori hukum dan praktik di lapangan. Dengan demikian, studi ini berkontribusi pada pengembangan teori hukum perdata dengan menyediakan data empiris dan analisis kasus yang dapat digunakan sebagai referensi untuk studi hukum masa depan.

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami dinamika hukum perdata yang berkaitan dengan hak-hak pekerja wanita hamil, mendorong pembahasan lebih lanjut tentang bagaimana hukum dapat lebih efektif melindungi kelompok kerja yang rentan ini. Manfaat teoritis ini tidak hanya penting bagi akademisi dan peneliti hukum tetapi juga bagi pembuat kebijakan dan praktisi hukum dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan yang lebih adil dan inklusif bagi pekerja wanita hamil.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1) Penulis

- a. Pengembangan Pengetahuan Hukum: Menulis tentang topik ini memungkinkan penulis untuk mendalami pengetahuan tentang hukum perdata terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja.
- b. Menyediakan wawasan baru dan studi kasus yang berguna bagi akademisi dan peneliti hukum dalam memahami dan

menganalisis dampak hukum terhadap kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja cuti hamil.

2) Pekerja

- a. Pekerja yang sedang dalam masa cuti hamil dapat lebih memahami hak-hak mereka secara hukum dan bagaimana melindungi diri dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
- b. Artikel ini dapat memberikan pengetahuan hukum yang berguna bagi pekerja untuk mengidentifikasi pelanggaran hak mereka dan mengambil langkah-langkah yang sesuai.

3) Perusahaan

- a. Penelitian ini dapat membantu perusahaan memahami batasan hukum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja cuti hamil dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- b. Memahami konsekuensi hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak dapat membantu perusahaan mengelola risiko hukum dan menghindari tuntutan hukum yang mahal di masa depan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam konteks judul "Aspek Hukum Perdata Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Cuti Hamil (Studi Kasus WRP Diet)" dapat dijelaskan sebagai langkah-langkah konkret atau variabel yang

akan diukur atau diamati dalam studi tersebut. Dalam hal ini, definisi operasional dapat mencakup:

a. Aspek Hukum Perdata: Definisi operasional untuk aspek hukum perdata dapat mencakup parameter seperti:

1) Pengaturan hukum yang relevan: Misalnya, Pasal-pasal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berkaitan dengan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan hak-hak pekerja cuti hamil.

2) Interpretasi hukum: Langkah-langkah atau kriteria yang digunakan dalam menafsirkan aspek hukum yang relevan, misalnya, interpretasi hak-hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja cuti hamil.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Definisi operasional untuk pemutusan hubungan kerja sepihak dapat mencakup:

1) Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pemutusan hubungan kerja dikategorikan sebagai pemutusan sepihak.

2) Prosedur yang diikuti oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

c. Pekerja Cuti Hamil: Definisi operasional untuk pekerja cuti hamil dapat mencakup:

- 1) Kriteria yang menentukan status seorang pekerja sebagai pekerja yang sedang cuti hamil.
- 2) Hak-hak khusus yang dimiliki pekerja cuti hamil dalam hubungan kerja, seperti perlindungan dari pemutusan hubungan kerja diskriminatif.

d. Studi Kasus WRP Diet: Definisi operasional untuk studi kasus WRP

Diet dapat mencakup:

- 1) Konteks spesifik studi kasus, termasuk informasi tentang perusahaan WRP Diet, kejadian yang memicu pemutusan hubungan kerja, dan konteks hukum yang berkaitan.
- 2) Metode yang digunakan untuk menganalisis kasus tersebut, seperti wawancara dengan pihak terkait, analisis dokumen hukum, atau pendekatan lainnya.

Definisi-operasional ini membantu memastikan bahwa konsep-konsep dalam judul studi tersebut dapat diukur dan diamati dengan jelas, sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dan menganalisis temuan studi dengan tepat.

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini terletak pada analisis mendalam tentang perlindungan hukum bagi pekerja wanita dalam masa cuti hamil yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak. Penelitian ini mengeksplorasi ruang hukum yang seringkali belum sepenuhnya dijelajahi, khususnya dalam konteks Indonesia, dengan mengaitkan praktik pemutusan hubungan kerja yang terjadi di dunia nyata

dengan prinsip-prinsip hukum perdata dan ketenagakerjaan yang berlaku. Melalui studi kasus WRP Diet, penelitian ini tidak hanya berusaha memahami bagaimana hukum diterapkan dalam kasus-kasus spesifik, tapi juga bertujuan untuk mengidentifikasi celah dalam regulasi yang ada dan memberikan rekomendasi untuk reformasi hukum yang lebih inklusif dan adil bagi pekerja wanita hamil. Keunikan dari penelitian ini terletak pada upayanya untuk mengintegrasikan teori hukum, analisis kasus, dan perspektif keadilan sosial dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Penulis akan memberikan ilustrasi penelitian terdahulu sebagai pembanding, berikut beberapa di antaranya:

1. Penelitian tentang pengaturan dan konsekuensi hukum pemutusan kontrak sepihak menjelaskan secara mendalam kerangka hukum yang terkait dengan pemutusan perjanjian berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1266, 1267, 1243, dan 1365.¹³ Penelitian ini menguraikan syarat-syarat tertentu seperti keharusan adanya timbal balik, adanya wanprestasi, dan perlunya permintaan pembatalan kepada hakim, serta menyoroti perbedaan antara kompensasi akibat wanprestasi dengan kompensasi karena tindakan melawan hukum. Berbeda dengan penelitian ini, yang secara khusus menargetkan isu pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita hamil, menggali bagaimana hukum perdata mengatur dan melindungi hak-hak pekerja dalam konteks yang sangat spesifik dan sensitif ini. Kedua penelitian tersebut, meskipun berfokus pada

¹³ Nurainy Usman, Merry Tjoanda, and Saartje Sarah Alfons, 2021, "Akibat Hukum Dari Pemutusan Kontrak Secara Sepihak," *Batulis Civil Law Review* 2, no. 1

aplikasi hukum perdata dalam konteks yang berbeda, sama-sama menyoroti pentingnya perlindungan hukum dan kebutuhan akan regulasi yang lebih jelas mengenai konsekuensi dari tindakan hukum tertentu.

2. Penelitian kedua mengkaji dinamika pemutusan perjanjian waralaba secara sepihak oleh pemberi waralaba dan mencari perlindungan hukum untuk penerima waralaba yang mengalami kerugian akibat pemutusan tersebut.¹⁴ Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dan pendekatan statuta, kasus, serta konseptual, studi ini menemukan bahwa perjanjian waralaba tidak dapat diakhiri secara sepihak kecuali kondisi pembatalan yang disepakati dalam kontrak terpenuhi, dan penerima waralaba memiliki hak untuk mengajukan klaim ganti rugi atas dasar wanprestasi. Berbeda dengan fokus ini, penelitian ini yang secara khusus mengeksplorasi aspek hukum perdata yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita hamil. Sementara penelitian kedua berfokus pada hubungan kontraktual antara pemberi dan penerima waralaba serta perlindungan hukum dalam konteks bisnis, penelitian tentang WRP Diet menyoroti perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks ketenagakerjaan, dengan penekanan khusus pada pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan diskriminatif. Kedua studi tersebut, meskipun bertema hukum perdata, menjelajahi aplikasi dan implikasinya dalam dua konteks yang sangat berbeda: hubungan bisnis waralaba dan hubungan kerja.

¹⁴ I Gusti Ngurah Md Rama Andika, Ni Luh Made Mahendrawati, and Ida Ayu Putu Widiati, 2021, "Perlindungan Hukum Terhadap Franchisee Akibat Pemutusan Sepihak Dalam Perjanjian Franchise," *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3

3. Penelitian ketiga menyoroti potensi kecerdasan buatan (AI) dalam mengidentifikasi ketidakpatuhan penjual digital terhadap kewajiban hukum mereka, khususnya melalui deteksi otomatis ketentuan tidak adil dalam kontrak bisnis-ke-konsumen. Proyek CLAUDETTE menjadi landasan dalam pengembangan sistem AI yang ditujukan untuk analisis otomatis dokumen teks, memberikan wawasan tentang praktik penjual online dan membantu dalam kualifikasi hukum mereka, terutama dalam konteks hukum Uni Eropa.¹⁵ Berbeda secara signifikan dengan fokus penelitian ini yang mengarah pada isu spesifik pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja wanita hamil, dengan fokus pada aspek hukum perdata dan perlindungan tenaga kerja dalam konteks ketenagakerjaan. Sementara penelitian ketiga mendalami pemanfaatan teknologi untuk memperkuat perlindungan konsumen dan kualifikasi hukum dalam transaksi online, penelitian tentang WRP Diet mengeksplorasi mekanisme hukum perdata yang melindungi hak pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan diskriminatif, menunjukkan perbedaan konteks aplikasi hukum dan teknologi dalam kedua studi tersebut.

D. Metode Penelitian

Dalam memahami kompleksitas isu pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita yang sedang cuti hamil, khususnya dalam konteks Studi Kasus WRP Diet, pendekatan metodologi penelitian yang komprehensif dan detail

¹⁵ F. Lagioia et al., 2022, "AI in Search of Unfairness in Consumer Contracts: The Terms of Service Landscape," *Journal of Consumer Policy* 45, no. 3

menjadi sangat penting. Metodologi ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap aspek dari masalah hukum yang dibahas dapat dianalisis dengan mendalam, memberikan wawasan yang berarti mengenai praktek hukum perdata dan perlindungan tenaga kerja yang ada. Melalui penggunaan metode kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi berbagai dimensi hukum dan sosial yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja ini, menggali persepsi, pengalaman, dan tanggapan dari berbagai pihak terkait. Dengan demikian, metodologi ini tidak hanya membantu dalam memahami fenomena hukum dalam studi kasus yang dipilih, tetapi juga dalam mengidentifikasi celah dalam regulasi dan praktek yang berlaku, serta menyusun rekomendasi untuk peningkatan kebijakan dan praktek hukum di masa depan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan fokus pada penggalian dan pemahaman mendalam tentang aspek hukum perdata yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita yang sedang cuti hamil. Penelitian kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan fenomena hukum dan sosial berdasarkan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber.¹⁶

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini deskriptif dan analitis, di mana peneliti akan menggambarkan dan menganalisis praktik pemutusan hubungan kerja sepihak yang terjadi pada

¹⁶ John W. Creswell, 2020, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih Di Antara Lima Pendekatan, Mycological Research*, 2020;

pekerja wanita hamil, dengan mempertimbangkan kerangka hukum perdata dan ketenagakerjaan yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena tersebut dalam konteks nyata dan menganalisisnya dalam kerangka teori hukum yang ada.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus, di mana penelitian ini akan fokus pada kasus pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita hamil di WRP Diet sebagai unit analisis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi dan analisis mendalam tentang konteks, proses, dan dampak pemutusan hubungan kerja tersebut dari sudut pandang hukum perdata.¹⁷

4. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, seperti pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, perwakilan perusahaan, dan ahli hukum perdata. Sementara itu, data sekunder akan diperoleh dari dokumen hukum, putusan pengadilan, regulasi, jurnal hukum, dan literatur terkait lainnya.

5. Instrumen Pengumpul Data

Instrumen utama pengumpulan data meliputi wawancara semi terstruktur, panduan observasi, dan analisis dokumen. Wawancara semi terstruktur akan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan insight mendalam dari responden,

¹⁷ Yves-Chantal Gagnon, 2023, *The Case Study as Research Method, The Case Study as Research Method*

sementara analisis dokumen akan membantu dalam memahami aspek legal dan regulasi yang relevan.

6. Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan analisis konten, di mana data teks dari wawancara, observasi, dan dokumen akan dianalisis untuk mengidentifikasi tema, pola, dan kategori dalam konteks aspek hukum perdata yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.¹⁸ Analisis ini akan membantu dalam memahami bagaimana prinsip hukum perdata diterapkan atau diabaikan dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita hamil;

Desain penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja wanita hamil dari perspektif hukum perdata, dengan studi kasus pada WRP Diet sebagai contoh konkret. Melalui desain ini, penelitian bertujuan untuk memberikan kontribusi pada literatur hukum perdata dan ketenagakerjaan, serta menawarkan rekomendasi kebijakan untuk perlindungan yang lebih baik bagi pekerja wanita hamil.

E. Jadwal Penelitian

Penelitian ini guna mendapatkan hasil yang maksimal, maka penulis membuat susunan jadwal penelitian yang terdiri atas :

¹⁸ William D. Crano, Marilyn B. Brewer, and Andrew Lac, 2023, *PRINCIPLES AND METHODS OF SOCIAL RESEARCH: Fourth Edition, Principles and Methods of Social Research: Fourth Edition*

1. Tahap persiapan dan pendahuluan, pada tahap ini penulis menelusuri bahan isi data yang berhubungan dengan penelitian ini kurang lebih memakan waktu 2 minggu.
2. Tahap pengumpulan data, pada tahap ini setelah mencari data terkait penelitian, kemudian mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari literatur atau hasil penelitian yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Pada tahap ini berlangsung selama kurang lebih selama 1 bulan.
3. Tahap pengolahan data, pada tahap ini dilakukan pengolahan data penyempurnaan terhadap data sekunder dan data tersier yang sebelumnya dikumpulkan pada tahap pengumpulan data, selama kurang lebih 2 minggu.
4. Tahap penulisan, pada tahap ini dilakukan penulisan dari hasil olahan data yang telah diolah dan akan dipertanggungjawabkan pada sidang meja hijau. Pada tahap ini dibutuhkan waktu sekitar 5 minggu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Aspek Hukum Perdata

Aspek hukum perdata memegang peran krusial dalam mengatur interaksi antar individu di masyarakat, mencakup berbagai bidang seperti hukum kontrak, hukum properti, hukum keluarga, dan hukum waris. Melalui kerangka ini, hukum perdata berusaha mengatur hubungan pribadi dan transaksi antara orang-orang atau entitas, memastikan bahwa setiap individu dapat menjalankan hak dan memenuhi kewajibannya dalam kerangka yang adil dan teratur.¹⁹

Karakteristik utama dari hukum perdata adalah pendekatannya yang mengutamakan pemulihan kondisi atau status quo ante, yaitu mengembalikan individu ke posisi semula sebelum terjadinya kerugian atau pelanggaran.²⁰ Prinsip ini diterapkan melalui berbagai mekanisme, seperti kompensasi finansial atau restitusi, yang bertujuan untuk memperbaiki kerugian yang dialami oleh pihak yang dirugikan.

Proses penyelesaian sengketa dalam hukum perdata sering kali melibatkan pengadilan, namun juga dapat diarahkan melalui mediasi atau arbitrase sebagai alternatif penyelesaian yang lebih efisien dan kurang konfrontatif.²¹ Pendekatan ini mengakui pentingnya menemukan solusi yang dapat diterima oleh kedua belah

¹⁹ Muhammad Shoim, 2022, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Jakarta: Prestasi Pustaka,

²⁰ Rizka Anindya Manjayani and Sardjana Orba Manullang, 2022, "Ganti Rugi Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Sebagai Akibat Penghinaan Melalui Aplikasi," *Begawan Abioso* 13, no. 2

²¹ Dudung Hidayat, 2022 "Formalisasi Mediasi Sebagai Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata," *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 9

pihak, dengan harapan dapat mempertahankan hubungan yang harmonis antara mereka.

Konteks pembuktian di hukum perdata membedakan dirinya dari hukum pidana melalui standar bukti yang diperlukan. Dibandingkan dengan "di luar keraguan yang wajar" dalam hukum pidana, hukum perdata hanya memerlukan "*preponderansi* bukti" atau "keseimbangan kemungkinan" untuk menentukan keputusan. Ini mencerminkan pemahaman bahwa jenis sengketa dan konsekuensi yang dihadapi dalam hukum perdata berbeda secara substansial dari kasus pidana.

Pentingnya hukum perdata juga terlihat dalam perannya melindungi hak dan kebebasan individu, seperti hak atas properti dan hak untuk mengadakan kontrak. Ini menunjukkan komitmen hukum perdata terhadap pengakuan dan perlindungan terhadap kebebasan individu dalam menjalankan kegiatan ekonomi dan pribadi mereka.²²

Konsep tanggung jawab dalam hukum perdata, yang dapat bersifat kontraktual atau deliktual, menyediakan kerangka bagi individu untuk mempertahankan hak-hak mereka atau menuntut pertanggungjawaban ketika hak tersebut dilanggar. Tanggung jawab kontraktual mengacu pada kewajiban yang timbul dari perjanjian yang disepakati antara pihak-pihak, sedangkan tanggung jawab deliktual berkaitan dengan kerugian yang disebabkan oleh tindakan atau kelalaian yang tidak adil atau ilegal.

²² Inri Januar, Poltak Siringoringo, and Radisman Saragih, 2023, "DAYA IKAT NORMA DILUAR PERJANJIAN KE DALAM PERJANJIAN DAN AKIBAT HUKUMNYA," *Honeste Vivere* 33, no. 1

Hukum perdata, dengan demikian, berfungsi sebagai pilar utama dalam sistem hukum yang memfasilitasi dan mengatur interaksi manusia dalam masyarakat.²³ Melalui penerapan prinsip, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan, hukum perdata berupaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan hubungan sosial dan ekonomi yang sehat dan adil.

Pemahaman mendalam tentang hukum perdata tidak hanya penting bagi praktisi hukum tetapi juga bagi setiap individu, karena hukum ini mempengaruhi berbagai aspek kehidupan sehari-hari. Dari membeli rumah hingga menyelesaikan sengketa kontraktual, hukum perdata memberikan kerangka kerja untuk menavigasi tantangan hukum dengan cara yang terstruktur dan adil.²⁴

Akhirnya, hukum perdata terus berkembang untuk menyesuaikan dengan perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Ini mencerminkan dinamika hukum perdata sebagai sistem yang responsif, yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan kontemporer masyarakat. Melalui adaptasi dan reformasi yang berkelanjutan, hukum perdata memastikan bahwa kerangka kerjanya tetap relevan dan efektif dalam melindungi hak dan kepentingan individu dalam masyarakat yang terus berubah.

B. Asas Keadilan dalam Perlindungan Hukum Pekerja

²³ Mualifah Mualifah, M. Jailani, and M. Faisal, 2022, "Penyelesaian Perkara Perdata Melalui Bale Mediasi Di Kota Mataram," *Jurnal Risalah Kenotariatan* 3, no. 2

²⁴ Fajar Kurniawan and Yasarman Yasarman, 2022, "Tinjauan Yuridis Tentang Klausula Baku Dalam Peraturan Sekolah Ditinjau Dari Hukum Perjanjian (Studi Kasus Nomor 1146/Pdt.G/2019/PN.Tng)," *Journal Evidence Of Law* 1, no. 3

Asas keadilan dalam perlindungan hukum pekerja merupakan prinsip fundamental yang harus menjadi landasan dalam setiap regulasi dan praktik ketenagakerjaan. Keadilan, sebagai nilai universal, memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja, melindungi mereka dari eksploitasi dan diskriminasi.²⁵ Dalam konteks ini, keadilan tidak hanya terbatas pada pemberian upah yang layak, tetapi juga mencakup akses terhadap kondisi kerja yang aman dan sehat, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sering kali diuji dalam situasi ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan majikan.²⁶ Dalam banyak kasus, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah, membuat mereka rentan terhadap praktik kerja yang tidak adil. Oleh karena itu, asas keadilan memerlukan adanya mekanisme hukum yang kuat untuk menyeimbangkan hubungan ini, memastikan pekerja dapat menegakkan hak-hak mereka tanpa takut akan retribusi.

Salah satu manifestasi asas keadilan dalam perlindungan hukum pekerja adalah pengakuan terhadap hak asasi pekerja. Hak-hak ini mencakup, namun tidak terbatas pada, hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, hak atas privasi, dan hak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi. Hukum harus menjamin bahwa hak-hak ini tidak hanya diakui secara teoritis, tetapi juga dilindungi dan ditegakkan dalam praktik.

²⁵ Mario Lawendatu, 2021, "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Lex Et Societatis* 9, no. 1

²⁶ Naufal Fauzan Zainul Muttaqin and Rosalinda Elsina Latumahina, 2022, "Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja," *Jurnal Inovasi Penelitian* 3, no. 3

Implementasi efektif dari asas keadilan juga membutuhkan sistem peradilan yang responsif dan dapat diakses oleh semua pekerja. Akses terhadap keadilan yang cepat dan adil adalah kunci dalam menyelesaikan sengketa kerja, memungkinkan pekerja untuk memperoleh pemulihan atas kerugian yang diderita. Sistem ini harus dirancang untuk mengurangi hambatan, baik itu biaya, kompleksitas prosedural, atau ketakutan akan pembalasan, yang sering menghalangi pekerja dari mencari keadilan.

Pendidikan dan kesadaran hukum bagi pekerja juga memainkan peran penting dalam memastikan keadilan. Pekerja yang terinformasi dengan baik tentang hak-hak mereka lebih mampu menegakkan hak tersebut dan melindungi diri mereka dari eksploitasi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum, baik melalui program pelatihan di tempat kerja atau kampanye informasi publik, adalah esensial dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja.²⁷

Partisipasi pekerja dalam pembuatan kebijakan yang mempengaruhi kehidupan kerja mereka adalah aspek penting dari asas keadilan. Melalui dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, kebijakan ketenagakerjaan dapat mencerminkan kebutuhan dan kepentingan semua pihak. Ini memastikan bahwa kebijakan tidak hanya adil secara teoretis, tetapi juga relevan dan efektif dalam praktik.

Penerapan asas keadilan dalam perlindungan hukum pekerja juga memerlukan komitmen untuk mengatasi diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi,

²⁷ Asri Wijayanti, 2021, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat," *Legality Jurnal Ilmiah Hukum*

baik berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lain, merusak prinsip keadilan dan menghalangi penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Hukum harus secara eksplisit melarang praktik diskriminatif dan memberikan mekanisme untuk mengatasi pelanggaran.

Fleksibilitas disisi lain dalam hukum ketenagakerjaan juga penting untuk mencapai keadilan. Kebijakan yang terlalu kaku dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi ekonomi, yang pada akhirnya dapat merugikan pekerja. Oleh karena itu, hukum harus menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan kebutuhan bisnis untuk fleksibilitas, memastikan bahwa kedua belah pihak dapat berkembang.

Asas keadilan juga menuntut adanya transparansi dalam hubungan kerja. Keterbukaan dan kejelasan mengenai hak dan kewajiban, baik bagi pekerja maupun majikan, adalah fundamental untuk mencegah kesalahpahaman dan konflik.²⁸ Kontrak kerja yang jelas, kebijakan perusahaan yang dapat diakses, dan komunikasi yang efektif adalah kunci dalam membangun hubungan kerja yang harmonis.

Kontrak kerja ini sebenarnya sudah dibahas panjang lebar dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan batu penjurur dalam regulasi pasar kerja, dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pengusaha dan hak-hak pekerja. UU ini mencakup spektrum luas dari ketentuan kerja, termasuk

²⁸ William William, 2020, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dan Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *SAPIENTIA ET VIRTUS* 5, no. 2

pengaturan mengenai hubungan kerja, perlindungan pekerja, upah, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian perselisihan tenaga kerja.²⁹

Salah satu keunggulan utama dari UU ini adalah penekanannya pada perlindungan pekerja, khususnya kelompok rentan seperti pekerja wanita dan anak-anak. UU menetapkan hak-hak dasar pekerja wanita, termasuk cuti hamil selama 3 bulan dengan pembayaran upah, serta larangan diskriminasi dalam perekrutan, promosi, dan kondisi kerja berdasarkan jenis kelamin atau kondisi hamil.

UU ini disisi lain mengatur tentang upah minimum yang bertujuan untuk menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Juga ditekankan pentingnya dialog dan konsultasi antara pekerja dan pengusaha dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan produktif.

UU No. 13 Tahun 2003 juga mendirikan sistem penyelesaian perselisihan tenaga kerja yang efektif, yang meliputi mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta menyediakan akses ke pengadilan ketenagakerjaan sebagai sarana terakhir dalam penyelesaian sengketa.³⁰ Ini merupakan langkah penting dalam menjamin keadilan bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

Meskipun undang-undang ini telah memberikan kerangka kerja hukum yang komprehensif untuk perlindungan pekerja, implementasi di lapangan masih menemui tantangan. Masalah seperti penerapan upah minimum yang tidak merata, ketidakpatuhan terhadap standar keselamatan kerja, dan kesulitan dalam penegakan

²⁹ Hanifah Hasna Hanifah, Khayatudin Khayatudin, and Sicilya Mardian Yoel, 2023, "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi," *Estudiante Law Journal* 3, no. 3

³⁰ Suhendro Suhendro, Miftahul Haq, and Andrew Shandy Utama, 2022, "Penyuluhan Hukum Mengenai Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Kepada Anggota Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K-SBSI) Provinsi Riau," *Jurnal Abdimas STMIK Dharmapala* 2, no. 1

hak-hak pekerja menunjukkan adanya celah antara ketentuan hukum dengan praktiknya.

Konteks PHK di UU No. 13 Tahun 2003 menyediakan dasar hukum yang kuat untuk melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, termasuk ketentuan khusus yang melarang PHK terhadap pekerja wanita karena alasan kehamilan. Namun, kesenjangan antara teori dan praktek menyoroti kebutuhan akan pengawasan yang lebih ketat dan penegakan hukum yang lebih efektif untuk memastikan bahwa semua pekerja, terutama pekerja wanita hamil, mendapatkan perlindungan yang mereka butuhkan dan berhak atasnya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dengan demikian, adalah tonggak penting dalam legislasi ketenagakerjaan di Indonesia, menawarkan kerangka kerja yang solid untuk perlindungan hak-hak pekerja. Namun, untuk mencapai potensi penuhnya, ada kebutuhan mendesak untuk memperkuat mekanisme implementasi dan penegakan hukum, memastikan bahwa norma-norma yang ditetapkan di dalamnya tidak hanya ada di atas kertas, tetapi juga dihidupkan dalam praktek sehari-hari di tempat kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta perlindungan pekerja. Berikut penjelasan mengenai aspek hukum perdata yang dimuat dalam pasal-pasal yang Anda tanyakan:

- a. Pasal 82 ayat (1): berbicara tentang hak pekerja/buruh untuk mendapatkan istirahat mingguan dan hari libur. Secara khusus, ayat ini menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas waktu

istirahat mingguan minimal 1 (satu) hari setelah bekerja selama 6 (enam) hari berturut-turut atau berdasarkan kesepakatan kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Aspek hukum perdata di sini berkaitan dengan hak pekerja untuk mendapatkan istirahat yang layak sebagai bagian dari kondisi kerja yang harus dihormati oleh pengusaha.

- b. Pasal 76 ayat (2): mengatur tentang cuti tahunan pekerja/buruh. Ayat ini menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus berhak atas cuti tahunan berbayar. Cuti tahunan ini merupakan hak pekerja yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk memperoleh waktu istirahat yang memadai, yang merupakan bagian dari upaya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh di lingkungan kerja. Ini menekankan pada aspek hukum perdata yang memastikan pekerja mendapatkan hak-haknya sebagai bagian dari hubungan kerja.
- c. Pasal 153 ayat (1) huruf (e): berbicara tentang larangan terhadap tindakan diskriminatif oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Secara spesifik, huruf (e) menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh dengan alasan bahwa pekerja/buruh tersebut sedang atau akan menikah, hamil, melahirkan, menyusui, atau karena kondisi kesehatan tertentu yang disebabkan oleh kehamilan atau

persalinan. Aspek hukum perdata di sini melindungi pekerja wanita dari diskriminasi dan PHK yang tidak adil, memastikan bahwa kondisi alamiah seperti kehamilan dan persalinan tidak menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

Ketiga pasal tersebut menunjukkan bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan kerangka hukum untuk melindungi hak-hak pekerja, khususnya dalam aspek istirahat, cuti, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Ini mencerminkan komitmen legislasi Indonesia untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi bagi semua pekerja.

Terakhir, keberlanjutan praktik kerja adil memerlukan pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten. Tanpa penegakan hukum yang efektif, norma dan peraturan yang ada hanya akan menjadi hiasan. Oleh karena itu, lembaga pengawas tenaga kerja harus diberi wewenang, sumber daya, dan independensi yang cukup untuk melakukan tugas mereka, memastikan bahwa prinsip keadilan tidak hanya dihormati di atas kertas, tetapi juga dalam praktik sehari-hari.

B. Asas Non-retroaktif

Asas nonretroaktif merupakan prinsip hukum yang menegaskan bahwa suatu aturan atau hukum tidak dapat diterapkan ke belakang untuk mempengaruhi peristiwa atau keadaan yang terjadi sebelum aturan atau hukum tersebut dibuat.³¹ Dalam konteks pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang sedang

³¹ Made Gelgel, 2017, "Implikasi Asas Retroaktif Terhadap Keabsahan Akta Notaris/Ppat Dalam Pemberian Hak Guna Bangunan Bagi Perseroan Terbatas," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 6, no. 1

cuti hamil, asas ini memainkan peran kritikal dalam melindungi hak-hak pekerja dari keputusan yang tidak adil dan bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja cuti hamil sering kali menimbulkan pertanyaan serius mengenai keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja wanita. Dalam kasus WRP Diet, penerapan asas nonretroaktif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan perusahaan tidak merugikan pekerja berdasarkan kondisi atau kebijakan yang berubah setelah mereka memutuskan untuk mengambil cuti hamil.

Hukum perdata, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan, telah menetapkan berbagai mekanisme perlindungan untuk pekerja wanita, termasuk jaminan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil selama masa kehamilan atau cuti hamil. Asas nonretroaktif memastikan bahwa pekerja tidak dikenai kebijakan baru atau perubahan kondisi kerja yang merugikan yang diberlakukan setelah mereka telah memulai cuti hamil.

Mengacu pada studi kasus WRP Diet, penting untuk mempertimbangkan bahwa setiap kebijakan perusahaan atau perubahan dalam kondisi kerja yang diterapkan setelah pekerja mengambil keputusan untuk cuti hamil tidak boleh memiliki efek merugikan terhadap status pekerjaan mereka. Ini mencakup, tetapi tidak terbatas pada, keputusan mengenai pemutusan hubungan kerja yang sepihak.

Perlindungan hukum yang kuat terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada pekerja cuti hamil juga mencerminkan komitmen terhadap kesetaraan gender

dan hak-hak reproduksi.³² Dalam konteks ini, asas nonretroaktif berfungsi tidak hanya sebagai perlindungan legal tetapi juga sebagai prinsip etis yang menuntut penghormatan terhadap hak-hak pekerja wanita.

Perusahaan harus menyadari bahwa penerapan kebijakan atau keputusan yang secara retrospektif merugikan pekerja cuti hamil dapat menimbulkan risiko hukum yang signifikan, termasuk tuntutan ganti rugi dan kerusakan reputasi. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap asas nonretroaktif tidak hanya merupakan kewajiban hukum tetapi juga strategi manajemen risiko yang penting.

Saat menilai keadilan pemutusan hubungan kerja, pengadilan sering kali mempertimbangkan apakah asas nonretroaktif telah diperhatikan. Hal ini mencakup penilaian terhadap *timing* dan penerapan kebijakan terkait, serta dampaknya terhadap pekerja yang terkena dampak, khususnya pekerja yang sedang dalam kondisi rentan seperti cuti hamil.

Advokasi dan pendidikan hukum bagi pekerja dan majikan sama pentingnya untuk memastikan pemahaman yang luas mengenai asas nonretroaktif dan implikasinya dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Ini termasuk penyuluhan mengenai hak-hak pekerja wanita dan kewajiban perusahaan dalam menghormati prinsip-prinsip hukum yang telah ditetapkan.³³

Lembaga Pengawas Ketenagakerjaan dan organisasi masyarakat sipil memegang peran penting dalam memantau dan menegakkan penerapan asas

³² Rr. Yunita Puspendari, Fathiya Nabila, and Abdul Aziz, 2020, "Analisis Yuridis Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Hukum Dan Pembangunan Nasional," *Jurnal Untidar* 4, no. 2

³³ Friska Maudina and Maharani Nurdin, 2023, "Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita," *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 1

nonretroaktif dalam praktik perusahaan. Mereka bertindak sebagai penjaga *gatekeeper* yang memastikan bahwa keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya dalam situasi yang rentan, terjaga.

Kasus seperti WRP Diet akhirnya menyoroti kebutuhan mendesak untuk penegakan hukum yang konsisten dan adil dalam konteks ketenagakerjaan. Asas nonretroaktif, ketika diterapkan dengan benar, berfungsi sebagai salah satu mekanisme penting dalam melindungi pekerja dari praktik ketenagakerjaan yang tidak adil dan memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati, terlepas dari perubahan kebijakan atau kondisi kerja yang terjadi setelah mereka telah mengambil cuti hamil.

C. Konsep Pengguguran Hak dan Kewajiban Moral Perusahaan

Konsep pengguguran hak dan kewajiban moral perusahaan dalam konteks pemutusan hubungan kerja sepihak, khususnya terhadap pekerja yang sedang cuti hamil, menggaris bawahi dilema etis dan hukum yang signifikan.³⁴ Studi kasus WRP Diet menjadi contoh nyata bagaimana praktik korporasi dapat bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam kasus ini, pemutusan hubungan kerja sepihak tidak hanya melanggar hak pekerja yang dilindungi oleh hukum, tetapi juga mengabaikan kewajiban moral perusahaan untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab terhadap karyawannya.

Pengguguran hak dalam konteks ini merujuk pada penolakan hak pekerja cuti hamil untuk mendapatkan perlindungan kerja dan keamanan ekonomi. Hak

³⁴ Dani Amran Hakim and Dania Hellin Amrina, 2019, "Kewajiban Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Di Indonesia: Antara Legal Obligation Atau Moral Obligation," *Pranata Hukum* 14, no. 2

untuk cuti hamil merupakan hak dasar yang diakui dalam berbagai peraturan ketenagakerjaan dan instrumen hak asasi manusia internasional, menegaskan bahwa pekerja wanita tidak boleh dirugikan akibat kehamilan atau cuti hamil. Pemutusan hubungan kerja sepihak dalam situasi seperti ini tidak hanya melanggar hak legal pekerja, tetapi juga prinsip keadilan dan kesetaraan.

Kewajiban moral perusahaan, di sisi lain, menekankan pentingnya perusahaan untuk mengoperasikan bisnisnya dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan standar etika. Ini termasuk memberikan dukungan kepada pekerja wanita selama dan setelah masa kehamilan, memastikan bahwa mereka tidak menghadapi diskriminasi atau kerugian ekonomi karena keadaan yang berkaitan dengan kehamilan. Ketika perusahaan mengabaikan kewajiban ini, mereka gagal dalam memenuhi tanggung jawab sosial korporat mereka.

Pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja cuti hamil, seperti yang terjadi dalam studi kasus WRP Diet, menunjukkan kegagalan perusahaan dalam menghormati prinsip keadilan prosedural.³⁵ Keputusan tanpa pemberian kesempatan yang adil bagi pekerja untuk membela diri atau mencari solusi alternatif mengungkapkan ketidakadilan dalam proses pengambilan keputusan, merugikan tidak hanya individu yang terlibat tetapi juga integritas perusahaan secara keseluruhan.

Kasus ini lebih lanjut menggaris bawahi pentingnya transparansi dan komunikasi dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan

³⁵ Dina Haryati Sukardi and Yonnawati Yonnawati, 2022, "Peranan Filsafat Hukum Dalam Pembaharuan Hukum Perdata Formil Dan Materiil," *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2

kerja yang dilakukan tanpa komunikasi yang memadai atau tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi terhadap pekerja cuti hamil menunjukkan ketidakpedulian terhadap aspek kemanusiaan dalam praktik bisnis.³⁶

Mengacu pada hukum perdata, pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja cuti hamil menimbulkan pertanyaan mengenai pelanggaran kontrak kerja dan potensi tindakan hukum terhadap perusahaan. Hal ini menekankan perlunya perusahaan untuk tidak hanya mematuhi hukum secara teknis tetapi juga memperhatikan prinsip keadilan dan kewajiban moral dalam setiap keputusannya.

Penerapan prinsip tanggung jawab sosial korporat / *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam praktek perusahaan menuntut lebih dari sekadar kepatuhan terhadap hukum, ini memerlukan komitmen untuk operasi yang etis yang menghormati hak dan kesejahteraan semua *stakeholder*, termasuk karyawan. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak, perusahaan harus melakukan introspeksi tentang bagaimana praktik mereka mencerminkan nilai-nilai CSR yang mereka dukung.

Kasus seperti WRP Diet juga menyoroti perlunya advokasi dan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja wanita, khususnya yang sedang hamil atau dalam cuti hamil. Ini memperkuat argumen untuk kebijakan yang lebih inklusif dan pendekatan yang lebih berorientasi pada hak dalam ketenagakerjaan, yang mengakui dan melindungi kebutuhan unik pekerja wanita.

³⁶ Robert McCorquodale and Justine Nolan, 2021, "The Effectiveness of Human Rights Due Diligence for Preventing Business Human Rights Abuses," *Netherlands International Law Review* 68, no. 3

Mengacu pada perspektif hukum perdata, kasus ini memicu diskusi tentang perluasan perlindungan hukum untuk pekerja cuti hamil dan penguatan mekanisme penegakan hukum untuk mencegah dan mengatasi pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Ini termasuk mempertimbangkan sanksi yang lebih berat untuk pelanggaran dan menyediakan lebih banyak sumber daya untuk pendidikan hukum dan dukungan bagi pekerja yang terkena dampak.

Studi kasus WRP Diet akhirnya menjadi peringatan bagi perusahaan lain tentang pentingnya mengintegrasikan prinsip keadilan, etika, dan tanggung jawab sosial dalam semua aspek operasional mereka. Dalam jangka panjang, komitmen terhadap praktik yang adil dan bertanggung jawab tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga memperkuat reputasi dan keberlanjutan bisnis itu sendiri.

D. Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja di perusahaan berperan sebagai motor penggerak utama. Hal ini sejalan dengan ungkapan bahwa pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak dapat beroperasi secara efektif. Faktor tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang sangat menentukan kemajuan sebuah perusahaan.³⁷

Perlindungan tenaga kerja dalam konteks hukum perdata di Indonesia memiliki sejarah yang panjang dan kompleks, yang melibatkan berbagai regulasi dan implementasi kebijakan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi. Di tengah berkembangnya industri dan ekonomi, negara ini telah menyadari

³⁷ Masitah Pohan & Harisman. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak". *Jurnal Keadilan*, Volume 4 Nomor 2, halaman 78

pentingnya menyediakan kerangka kerja hukum yang kuat untuk mendukung dan melindungi pekerja dari eksploitasi serta memastikan mereka mendapatkan kondisi kerja yang adil dan layak.

Hukum perdata di Indonesia pada dasarnya, termasuk KUH Perdata, secara historis tidak secara eksplisit mengatur tentang perlindungan tenaga kerja. Namun, dengan berkembangnya waktu, telah terjadi banyak penambahan dan modifikasi yang membawa isu tenaga kerja ke dalam lingkup peraturan ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya, menjadi tonggak penting dalam sejarah hukum tenaga kerja Indonesia, menyediakan landasan hukum yang lebih spesifik dan mendetail mengenai hak-hak pekerja, kondisi kerja, hingga perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja.

Hukum ini menetapkan standar minimum dalam kondisi kerja yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang beroperasi di Indonesia, termasuk jam kerja, upah minimum, dan hak untuk mendapatkan cuti. Ini merupakan upaya negara untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perekonomian. Hukum ini juga menuntut bahwa setiap konflik yang terjadi di tempat kerja harus diselesaikan melalui mekanisme yang adil, mencakup mediasi dan, jika perlu, litigasi.

Hukum perdata Indonesia lebih lanjut juga mencakup perlindungan khusus untuk kategori pekerja yang lebih rentan, seperti pekerja wanita dan anak-anak. Melalui serangkaian peraturan, negara berusaha mengeliminasi segala bentuk diskriminasi gender dan usia, serta membatasi jenis pekerjaan dan jam kerja bagi pekerja di bawah umur untuk mencegah eksploitasi.

Realitanya, tantangan terbesar adalah implementasi dan penerapan hukum-hukum ini secara konsisten. Masalah seperti pemberian upah yang tidak memadai, jam kerja yang berlebihan, dan kondisi kerja yang tidak aman masih sering ditemukan di beberapa sektor. Hal ini membutuhkan pengawasan yang lebih ketat dan penguatan kapasitas lembaga pengawas tenaga kerja untuk memastikan bahwa perusahaan-perusahaan mematuhi hukum.

Sisi lain menunjukkan globalisasi dan ekonomi digital telah memperkenalkan tantangan baru dalam perlindungan tenaga kerja. Pekerja lepas dan mereka yang bekerja dalam *platform ekonomi gig* sering kali berada di luar cakupan perlindungan hukum yang ada karena sifat pekerjaan mereka yang tidak konvensional. Ini menuntut pemikiran ulang dan adaptasi hukum tenaga kerja untuk mengakomodasi bentuk-bentuk pekerjaan baru ini dalam kerangka hukum yang ada.

Perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia akhirnya adalah tentang menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan fleksibilitas yang diperlukan oleh perusahaan untuk beroperasi secara efektif. Ini adalah dinamika yang terus berubah, dengan tantangan baru yang muncul seiring dengan perubahan dalam struktur ekonomi dan sosial negara.

Penegakan hukum yang kuat, ditambah dengan kesadaran yang meningkat di antara pekerja tentang hak-hak mereka, merupakan kunci utama untuk memastikan bahwa setiap pekerja di Indonesia dapat bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung. Tanpa ini, upaya hukum perdata untuk

melindungi pekerja akan kurang efektif, meninggalkan sebagian besar pekerja tanpa cukup perlindungan dalam menghadapi eksploitasi.

Perlu adanya upaya terus-menerus dari semua pihak terkait, mulai dari pemerintah hingga perusahaan dan serikat pekerja, untuk memastikan bahwa perlindungan tenaga kerja tidak hanya ada di atas kertas, tetapi juga diimplementasikan di lapangan. Ini adalah komitmen yang harus dijaga dan diperbarui secara berkelanjutan untuk mencapai perlindungan tenaga kerja yang inklusif dan komprehensif dalam konteks hukum perdata Indonesia.

Mengacu pada konteks hukum perdata yang mengatur pemutusan hubungan kerja sepihak, khususnya terhadap pekerja wanita yang sedang cuti hamil, seperti yang terlihat dalam studi kasus WRP Diet, aspek perlindungan tenaga kerja menjadi sangat penting untuk dianalisis. Perlindungan tenaga kerja bukan hanya sebuah konsep yang abstrak dalam dunia hukum; ia merupakan sebuah prinsip yang menjamin keadilan dan kesetaraan di tempat kerja, terutama bagi mereka yang berada dalam posisi rentan, seperti pekerja wanita hamil. Hukum perdata dan ketenagakerjaan secara khusus dirancang untuk mencegah dan mengatasi pemutusan hubungan kerja yang tidak hanya berdampak negatif pada kondisi ekonomi pekerja tetapi juga pada kesejahteraan psikologis mereka.³⁸

Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja cuti hamil di WRP Diet menggaris bawahi pentingnya penerapan dan pematuhan terhadap regulasi yang berlaku. Regulasi ini tidak hanya melindungi hak pekerja untuk

³⁸ Ni'matuzahroh et al., 2021, "The COVID-19 Pandemic and Healthcare Workers Psychological Well-Being: A Cross-Sectional Survey in Indonesia," *Nursing Open* 8, no. 6

mendapatkan cuti hamil tanpa harus khawatir akan kehilangan pekerjaannya, tetapi juga memastikan bahwa pemberi kerja mematuhi standar hukum yang telah ditetapkan. Dalam banyak yurisdiksi, termasuk di Indonesia, undang-undang ketenagakerjaan secara eksplisit melarang pemutusan hubungan kerja atas dasar kehamilan, mengingat hal tersebut merupakan bentuk diskriminasi gender yang jelas.

Para ahli hukum, seperti Prof. Dr. Hukum Bagir Manan, menekankan bahwa perlindungan terhadap pekerja wanita, terutama yang sedang hamil, harus dilihat sebagai bagian integral dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara.³⁹ Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kondisi khusus pekerja hamil tidak hanya menyalahi prinsip-prinsip hukum perdata dan ketenagakerjaan tetapi juga merusak prinsip keadilan sosial.⁴⁰

Hal ini menuntut adanya kesadaran dan kepekaan dari pihak pemberi kerja untuk tidak hanya mematuhi hukum secara formal tetapi juga menerapkan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dalam setiap keputusan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja cuti hamil, seperti yang terjadi dalam kasus WRP Diet, menjadi sebuah pelajaran penting tentang pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dan kewajiban pemberi kerja untuk bertindak secara etis dan adil.

Kasus ini juga menyoroti peran penting lembaga pengawas ketenagakerjaan dan sistem peradilan dalam mengawasi dan memastikan bahwa setiap tindakan

³⁹ Bagir Manan, 2006, "Reformasi Hukum Islam Di Indonesia," in *Jakarta, Grafindo Persada*

⁴⁰ Aulya Murfiatul Khoiriyah, "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan," *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, no. 1 (2020)

pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan mempertimbangkan hak-hak pekerja. Ke depan, diharapkan kasus serupa dapat diminimalisir dengan adanya peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang hukum dan hak-hak pekerja, serta penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

E. Literatur Al-Qur'an dalam Perlindungan Pekerja

Menurut pandangan Islam, perlindungan terhadap tenaga kerja dan keadilan dalam hubungan kerja ditekankan dalam berbagai ayat Al-Qur'an dan Hadis. Meskipun Al-Qur'an tidak secara spesifik membahas konsep modern perlindungan tenaga kerja seperti yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan kontemporer, terdapat prinsip-prinsip dasar yang mendukung keadilan sosial, hak-hak pekerja, dan etika kerja. Beberapa literatur Al-Qur'an yang relevan dengan perlindungan tenaga kerja antara lain:

a) Keadilan dan Etika dalam Perdagangan dan Ketenagakerjaan

Surah An-Nisa' (4:58) menekankan pentingnya keadilan dan amanah dalam setiap urusan, termasuk dalam hubungan kerja dan perdagangan: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) jika menetapkan hukum di antara manusia, supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."⁴¹

⁴¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Alquran Kemenag* (Jakarta: Layanan Kemenag, 2022).

b) Pentingnya Memenuhi Hak-hak Pekerja

Surah Al-Mutaffifin (83:1-3) mengkritik tindakan tidak adil dalam perdagangan, yang juga dapat diterapkan pada praktik ketenagakerjaan: "Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang, (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi, dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi."⁴²

c) Perlindungan Terhadap Pekerja Rentan

Surah Al-Ma'un (107:1-3) menyoroti pentingnya membantu yang membutuhkan dan mengkritik mereka yang mengabaikan hak-hak orang lain: "Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? Itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak menganjurkan memberi makan kepada orang miskin."⁴³

d) Pembayaran Upah yang Adil dan Tepat Waktu

Hadis Nabi Muhammad SAW menggarisbawahi pentingnya membayar upah pekerja sebelum keringatnya mengering, menekankan pentingnya keadilan dan ketepatan dalam membayar upah pekerja. Meskipun ini bukan ayat Al-Qur'an, hadis ini sangat relevan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dalam Islam (H.R. Abu Dawud No. 3535).

Prinsip-prinsip ini menunjukkan bahwa Islam sangat mementingkan keadilan sosial, termasuk dalam konteks hubungan kerja. Keberadaan aturan dan etika dalam perdagangan dan ketenagakerjaan tidak hanya ditekankan melalui larangan terhadap praktek yang tidak adil, tetapi juga melalui dorongan untuk

⁴² Kementerian Agama Republik Indonesia.

⁴³ Kementerian Agama Republik Indonesia.

berperilaku adil dan amanah dalam setiap transaksi dan hubungan kerja. Ini menciptakan fondasi moral dan etis untuk perlindungan tenaga kerja yang berakar pada nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan kebaikan terhadap sesama.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Permasalahan Cuti Hamil WRP Diet

Mengacu konteks hukum perdata di Indonesia, kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang melibatkan pemutusan cuti melahirkan sering menimbulkan perdebatan hukum yang kompleks.⁴⁴ Permasalahan ini tidak hanya menyentuh aspek hukum ketenagakerjaan secara spesifik, tetapi juga mempengaruhi pandangan luas tentang hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Kasus seperti ini menuntut analisis mendalam tentang penerapan prinsip-prinsip hukum perdata, terutama dalam menegakkan keadilan dan kesetaraan di tempat kerja.

Secara normatif, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan yang kuat kepada pekerja perempuan, khususnya terkait hak cuti melahirkan. Pengusaha diwajibkan untuk menghormati hak-hak dasar ini tanpa diskriminasi, dan setiap pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dianggap sebagai tindakan yang tidak sah menurut hukum. Namun, implementasi dari aturan hukum ini seringkali terhambat oleh kekurangan dalam pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

Saat kasus di mana seorang pekerja dipecat karena mengajukan cuti melahirkan, langkah pertama yang sering diambil adalah mediasi. Mediasi bertujuan untuk mencapai solusi win-win antara pengusaha dan pekerja dengan cara

⁴⁴ Nadhira Wahyu Adityarani, 2020, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia," *Jurnal Fundamental Justice* 1, no. 1

yang lebih aman dan menguntungkan kedua belah pihak. Namun, jika mediasi gagal, pekerja tersebut dapat membawa kasusnya ke pengadilan untuk mencari keadilan melalui proses hukum formal.

Hakim di Pengadilan akan menilai bukti dan argumen yang diajukan oleh kedua belah pihak.⁴⁵ Pengadilan biasanya akan mempertimbangkan apakah pengusaha telah melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan prinsip-prinsip umum hukum perdata. Hakim akan memeriksa apakah ada diskriminasi dalam pemutusan tersebut dan apakah pengusaha telah memberikan alasan yang sah dan adil untuk PHK tersebut.

Jika terbukti bahwa pengusaha secara tidak sah memutuskan hubungan kerja, pengadilan dapat memerintahkan pengusaha untuk mengganti rugi dan mungkin juga memerintahkan pengembalian posisi pekerja. Kompensasi ini tidak hanya mencakup gaji yang hilang tetapi juga kompensasi untuk penderitaan emosional dan kerugian lain yang mungkin dialami oleh pekerja.

Pengadilan juga akan mempertimbangkan penerapan sanksi terhadap pengusaha jika terbukti melanggar hukum secara sengaja. Ini merupakan bagian dari upaya hukum untuk mencegah kejadian serupa di masa depan dan untuk menegakkan norma hukum yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dan diskriminatif oleh pengusaha.

Sisi lain juga menunjukkan pengusaha juga memiliki hak untuk membela diri dan menyajikan bukti yang dapat mendukung keputusan mereka. Mereka

⁴⁵ Matthew W. McKeon, 2022, "What Does Formal Logic Have to Do with Arguments?," *Metaphilosophy* 53, no. 5

mungkin berargumen bahwa keputusan untuk memutus hubungan kerja didasarkan pada alasan yang sah yang tidak terkait dengan cuti melahirkan, seperti restrukturisasi perusahaan atau penurunan kinerja secara umum yang tidak dikaitkan dengan status kehamilan pekerja.

Proses hukum ini, sementara memberikan jalan bagi pekerja untuk mencari keadilan, juga mengungkap tantangan yang dihadapi dalam menerapkan dan mematuhi hukum ketenagakerjaan.⁴⁶ Ini menunjukkan pentingnya pemahaman yang lebih baik dan penerapan hukum oleh pengusaha serta kebutuhan akan sistem penegakan hukum yang lebih kuat yang dapat mendukung hak-hak pekerja secara efektif.

Kasus-kasus semacam ini juga menyoroti pentingnya pendidikan hukum dan kesadaran baik bagi pekerja maupun pengusaha. Pengetahuan yang memadai tentang hak-hak mereka di bawah hukum dan prosedur untuk melindungi hak-hak ini adalah krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak dalam konteks cuti melahirkan akhirnya tidak hanya merupakan masalah hukum tetapi juga masalah sosial yang membutuhkan pendekatan yang holistik dan multi-disiplin. Memastikan keadilan di tempat kerja adalah tanggung jawab bersama yang harus diupayakan oleh semua elemen masyarakat, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil, untuk menciptakan norma dan praktik yang mendukung keberlanjutan dan keadilan sosial.

⁴⁶ Rosnia Agussari, Djoni S Gozali, and Achmad Faishal, 2022, "Akta Perdamaian Oleh Notaris Dalam Penanganan Tindak Pidana Berdasarkan Keadilan Restoratif," *Media of Law and Sharia* 3, no. 2

A. Aspek Hukum Perdata dalam Kasus WRP Diet

Tinjauan terhadap kasus yang menimpa salah satu karyawan WRP Diet, yang dipecat secara sepihak saat mengajukan cuti melahirkan, terdapat kompleksitas aspek hukum yang melibatkan ketentuan hukum perdata. Kasus ini mendapat perhatian luas tidak hanya karena implikasinya terhadap individu yang bersangkutan, tetapi juga karena membawa sorotan pada kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Situasi tersebut memicu diskusi tentang bagaimana undang-undang ditafsirkan dan diterapkan dalam praktik bisnis, khususnya dalam hal perlindungan hak-hak pekerja.

Kasus ini mengangkat pertanyaan penting tentang bagaimana kontrak kerja dan hak-hak yang tertera di dalamnya dilaksanakan oleh entitas bisnis.⁴⁷ Dalam konteks hukum perdata, kontrak kerja merupakan dokumen hukum yang mengikat kedua belah pihak, dan ketidakpatuhan terhadap aspek-aspek tertentu dari kontrak tersebut bisa memicu tindakan hukum. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sebuah perusahaan untuk memahami dan mengimplementasikan ketentuan hukum secara akurat untuk menghindari potensi litigasi dan sanksi.

Lebih jauh, pemutusan hubungan kerja yang terjadi menambah kompleksitas pada kasus ini, khususnya mengenai penafsiran dan penerapan hukum yang melindungi pekerja wanita, khususnya yang sedang hamil. Di sini, hukum perdata bertugas mengatur interaksi antara individu dan entitas bisnis, serta memberikan solusi melalui jalur hukum ketika terjadi perselisihan. Situasi ini

⁴⁷ Prianto Budi Saptono and Ismail Khozen, 2022, "Managing Value Added Tax Issues In Indonesian Business Entities Post-IFRS 15 Adoption," *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 29, No. 1

menunjukkan kebutuhan mendesak bagi pengusaha untuk tidak hanya mematuhi hukum secara nominal tetapi juga mengintegrasikannya dalam prinsip-prinsip operasional perusahaan.

Kasus WRP Diet ini, respons perusahaan terhadap situasi tersebut juga menjadi titik penting dalam analisis hukum. Penanganan awal kasus oleh WRP Diet, yang cenderung defensif, mengindikasikan suatu pendekatan yang mungkin tidak sesuai dengan norma-norma hukum perdata yang berlaku. Kritik publik dan reaksi cepat dari media menyoroti pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam mengelola isu-isu yang sensitif seputar hak pekerja.

Keseluruhan kasus ini menawarkan pelajaran berharga tentang pentingnya etika dan kepatuhan hukum dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Kasus WRP Diet menunjukkan bahwa pengabaian terhadap prinsip-prinsip ini tidak hanya berpotensi merugikan pekerja yang terlibat, tetapi juga bisa menimbulkan kerugian reputasi dan finansial bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini menggarisbawahi pentingnya memastikan bahwa kebijakan internal perusahaan selaras dengan hukum yang berlaku untuk meminimalkan risiko dan melindungi baik pekerja maupun entitas bisnis.⁴⁸ Dalam aspek hukum perdata, berikut adalah hasil analisis penulis:

Tabel 1. Aspek Hukum Perdata dalam Studi Cuti Hamil WRP Diet

Aspek Perdata	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak
Kontrak Kerja	Mengatur tentang perjanjian kerja antara pekerja dan	Tidak secara spesifik mengatur kontrak kerja, tetapi memberi

⁴⁸ Joe Atkinson, 2022, "Zero-Hours Contracts and English Employment Law: Developments and Possibilities," *European Labour Law Journal* 13, no. 3 *Lentera Hukum* 8, no. 1

	pengusaha, harus mematuhi ketentuan minimum yang ditetapkan oleh undang-undang, termasuk hak cuti melahirkan.	penekanan pada perlindungan kesejahteraan ibu dalam konteks lebih luas, termasuk di tempat kerja.
Pemutusan Kontrak Secara Sepihak	Harus berdasarkan alasan yang jelas dan sah. Pemutusan hubungan kerja karena cuti melahirkan dianggap tidak sah.	Menekankan perlindungan terhadap ibu, termasuk keamanan pekerjaan saat hamil dan pascapersalinan, pemutusan karena alasan tersebut bisa melanggar undang-undang ini.
Hak Cuti Melahirkan	Memberikan hak cuti melahirkan 3 bulan dengan upah, dan tidak boleh dipecat karena mengambil hak tersebut.	Mendukung peningkatan kesejahteraan ibu melalui kebijakan yang memastikan ibu bisa mendapatkan cuti melahirkan tanpa kehilangan keamanan pekerjaannya.
Kompensasi dan Pesangon	Jika pemutusan kerja dianggap tidak sah, pekerja berhak atas pesangon dan kompensasi.	UU ini tidak secara langsung mengatur kompensasi kerja, tetapi mempromosikan perlindungan sosial yang lebih baik untuk ibu, yang secara tidak langsung mendukung pemberian pesangon yang adil.
Penegakan dan Sanksi Hukum	Penegakan ketentuan ini dijamin dengan sanksi yang bisa mencakup denda atau bahkan hukuman penjara bagi pengusaha yang melanggar.	Memperkuat perlindungan hukum dengan mendorong penegakan yang lebih baik terhadap semua hak ibu, termasuk di tempat kerja, meskipun sanksi spesifik lebih fokus pada perlindungan kesehatan dan keselamatan.

Sistem hukum Indonesia menunjukkan terdapat dua undang-undang utama yang relevan dengan perlindungan hak pekerja wanita, khususnya yang berhubungan dengan kehamilan dan cuti melahirkan. Pertama, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyediakan kerangka hukum yang komprehensif mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, termasuk

ketentuan tentang kontrak kerja dan pemutusan kontrak.⁴⁹ Kedua, Undang-Undang No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak yang lebih baru, memberikan fokus pada perlindungan kesejahteraan ibu dalam konteks yang lebih luas.⁵⁰

Mengenai kontrak kerja, UU Ketenagakerjaan menekankan bahwa semua perjanjian kerja harus mematuhi standar minimum yang ditetapkan oleh undang-undang. Ini termasuk, antara lain, hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita. Sebaliknya, UU Kesejahteraan Ibu dan Anak tidak secara eksplisit mengatur tentang kontrak kerja tetapi menggarisbawahi pentingnya menjaga kesejahteraan ibu, termasuk dalam lingkungan kerja mereka, yang secara tidak langsung mendukung perlindungan hak-hak mereka dalam kontrak kerja.

Mengenai konteks pemutusan kontrak kerja secara sepihak, UU Ketenagakerjaan jelas menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan alasan yang jelas dan sah. Pemutusan sepihak, terutama yang berhubungan dengan cuti melahirkan, dianggap tidak sah dan melanggar hukum. UU Kesejahteraan Ibu dan Anak juga mendukung perspektif ini dengan menekankan perlindungan terhadap ibu, termasuk keamanan pekerjaan selama kehamilan dan setelah melahirkan, yang menunjukkan bahwa pemutusan karena alasan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum.

⁴⁹ Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, 2020, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003," *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 1

⁵⁰ Diva Sharni Munali et al., 2023, "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja: Menyoal Proses Legislasi Dalam Pembentukannya," *Amsir Law Journal* 5, no. 1

Hak cuti melahirkan juga ditangani secara serius dalam kedua undang-undang. UU Ketenagakerjaan secara eksplisit memberikan hak cuti melahirkan selama tiga bulan dengan upah, dan menegaskan bahwa pekerja tidak boleh dipecat karena mengambil hak tersebut.⁵¹ UU Kesejahteraan Ibu dan Anak melangkah lebih jauh dengan mendukung peningkatan kesejahteraan ibu melalui kebijakan yang memastikan mereka dapat mengambil cuti melahirkan tanpa kehilangan keamanan pekerjaan mereka, memperkuat fondasi untuk perlindungan yang lebih luas.

Terkait dengan kompensasi dan pesangon, UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika pemutusan kerja dianggap tidak sah, pekerja berhak atas pesangon serta kompensasi lainnya. Sementara itu, UU Kesejahteraan Ibu dan Anak tidak secara langsung mengatur kompensasi kerja tetapi mempromosikan perlindungan sosial yang lebih baik untuk ibu, yang mendukung ide bahwa pesangon yang adil harus diberikan sebagai bagian dari perlindungan sosial tersebut.

Mengenai hal penegakan dan sanksi hukum, kedua undang-undang tersebut memberikan mekanisme untuk memastikan kepatuhan. UU Ketenagakerjaan menyediakan sanksi yang tegas, termasuk denda dan hukuman penjara bagi pengusaha yang melanggar ketentuan hukum. Di sisi lain, UU Kesejahteraan Ibu dan Anak memperkuat perlindungan hukum dengan mendorong penegakan yang lebih baik terhadap semua hak ibu, termasuk di tempat kerja, dengan fokus lebih banyak pada perlindungan kesehatan dan keselamatan.

⁵¹ Rismaenar Triyani 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*

Keseluruhan analisis ini menunjukkan bahwa kedua undang-undang tersebut saling melengkapi dalam melindungi hak-hak pekerja wanita, terutama dalam konteks kehamilan dan cuti melahirkan. Mereka bersama-sama membentuk sebuah sistem perlindungan yang tidak hanya fokus pada aspek hukum ketenagakerjaan tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan keamanan ibu, memastikan bahwa mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan aman. Ini adalah refleksi dari komitmen legislatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi pekerja wanita di Indonesia, mempromosikan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

B. Faktor-faktor Penyebab Pemutusan Sepihak dalam Kasus WRP Diet

Mengenai kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan WRP Diet, terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan penanganan kasus ini menjadi sorotan publik. Hak cuti melahirkan yang diabaikan oleh manajemen menjadi titik awal dari konflik, mencerminkan kurangnya peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan ketidakpatuhan terhadap undang-undang yang berlaku. Proses persetujuan yang dipersulit dan pengabaian hak dasar ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan internal perusahaan dengan standar hukum dan etika yang seharusnya ditegakkan.

Perubahan status kepegawaian dari karyawan tetap menjadi pekerja lepas, yang diterapkan sebagai respons terhadap permintaan cuti, menggambarkan upaya perusahaan untuk menghindari tanggung jawab legal mereka. Langkah ini tidak hanya menimbulkan masalah hukum tetapi juga mempertanyakan integritas etika perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Perubahan ini dianggap

sebagai strategi untuk meminimalisir kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang membutuhkan perlindungan paling dasar.

Selanjutnya, praktik intimidasi dan ancaman pemecatan yang dihadapi oleh karyawan yang bersangkutan mencerminkan penggunaan kekuasaan yang tidak seimbang. Ancaman untuk memecat karyawan yang sedang dalam kondisi rentan secara sosial dan ekonomi merupakan contoh penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran prinsip keadilan di tempat kerja.⁵² Situasi ini menambah beban psikologis dan emosional pada karyawan yang seharusnya mendapatkan dukungan dari perusahaan mereka.

Tanggapan perusahaan terhadap situasi yang semakin memanas ini juga patut dicermati. Alih-alih mengambil langkah proaktif untuk memperbaiki situasi, manajemen memilih untuk mengambil pendekatan defensif dengan menunjuk kuasa hukum. Tindakan ini menunjukkan kecenderungan untuk melindungi citra perusahaan daripada mengatasi masalah secara substantif dan etis. Keterlambatan dalam menanggapi kekhawatiran publik hanya memperburuk situasi dan menurunkan kepercayaan pada integritas perusahaan.

Perkembangan selanjutnya, di mana CEO perusahaan akhirnya mengeluarkan permintaan maaf publik, merupakan langkah positif tetapi terlambat. Meskipun permintaan maaf ini menunjukkan pengakuan atas kesalahan, langkah konkret yang diambil untuk memperbaiki situasi belum sepenuhnya jelas. Pengakuan ini harus diikuti oleh tindakan nyata untuk mereformasi praktik

⁵² Toifur Toifur and Ditha Wiradiputra, 2022, "Kritik Atas Kewenangan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Dalam Penegakan Hukum Persaingan Usaha," *Pagaruyuang Law Journal* 6, no. 1

manajemen sumber daya manusia perusahaan, memastikan keadilan dan transparansi dalam setiap aspek operasional.

Keterlibatan pemerintah melalui penyelidikan dan janji untuk memberikan sanksi menegaskan pentingnya pengawasan eksternal dalam mengatur praktik ketenagakerjaan. Respons pemerintah menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak adil tidak hanya merupakan masalah internal perusahaan tetapi juga masalah publik yang mempengaruhi standar ketenagakerjaan di negara tersebut. Hal ini menggarisbawahi perlunya kebijakan yang lebih kuat dan penegakan hukum yang efektif untuk melindungi hak-hak pekerja, terutama dalam melawan diskriminasi dan ketidakadilan di tempat kerja.

Setiap faktor dalam kasus WRP Diet ini memberikan pelajaran berharga tentang pentingnya kepatuhan terhadap hukum dan etika dalam manajemen sumber daya manusia, memperkuat tuntutan untuk praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab dan manusiawi. Dalam tataran ini, penulis menemukan beberapa faktor yang menjadi pokok pembahasan menarik, di antaranya:

Tabel 2. Faktor Pemutusan Sepihak dalam Kasus Cuti Hamil WRP Diet

Faktor	Deskripsi
Pengabaian Hak Cuti Melahirkan	Permintaan cuti melahirkan, yang merupakan hak dasar pekerja, tidak diproses dengan semestinya, menunjukkan pengabaian terhadap hak-hak yang dilindungi undang-undang.
Perubahan Status Kepegawaian	Perusahaan mencoba mengubah status kepegawaian dari karyawan tetap menjadi pekerja lepas sebagai respons terhadap permintaan cuti, mengindikasikan penghindaran dari kewajiban hukum.
Intimidasi dan Ancaman Pemecatan	Karyawan mengalami intimidasi dan ancaman pemecatan yang dilakukan oleh manajemen, sebagai upaya untuk memaksa penerimaan kondisi yang tidak menguntungkan dan tidak adil.

Mengenai kasus WRP Diet, berbagai faktor menunjukkan konflik hukum dan etika yang signifikan, mempengaruhi perlakuan terhadap seorang karyawan yang sedang hamil. Faktor pertama adalah pengabaian hak cuti melahirkan. Hak ini, yang dijamin oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara eksplisit memberikan perlindungan kepada pekerja wanita untuk mengambil cuti melahirkan tanpa kehilangan keamanan pekerjaan mereka.⁵³ Namun, dalam kasus ini, hak tersebut tidak dihormati, menunjukkan pelanggaran langsung terhadap undang-undang yang dirancang untuk melindungi pekerja dari diskriminasi dan memastikan kesejahteraan mereka.

Kedua, perubahan status kepegawaian dari karyawan tetap menjadi pekerja lepas sebagai respons terhadap permintaan cuti melahirkan menunjukkan suatu upaya untuk menghindari kewajiban hukum. Perubahan ini tidak hanya menyalahi UU No. 13 Tahun 2003, yang mengatur perlindungan dan hak-hak pekerja, tetapi juga menentang prinsip-prinsip yang ditegaskan dalam UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. UU terakhir ini mendukung peningkatan kesejahteraan ibu, termasuk hak untuk mempertahankan keamanan pekerjaan selama dan setelah kehamilan.⁵⁴

Ketiga, intimidasi dan ancaman pemecatan yang dialami karyawan merupakan bentuk diskriminasi gender dan penyalahgunaan wewenang oleh manajemen. Hal ini bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang melarang

⁵³ Prihatin Effendi and Devi Ratnasari, 2018, "Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik* 7, no. 2

⁵⁴ Camelia Sofwan Al-Rasyid, Doli Witro, and Dena Ayu, 2021, "Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah Yang Setara Dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law* 1, no. 2

segala bentuk diskriminasi di tempat kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman atau tekanan. Intimidasi dan pemecatan yang tidak adil ini mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mematuhi undang-undang dan menerapkan praktik kerja yang etis dan adil.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak berbagi tujuan umum untuk melindungi pekerja, terutama pekerja wanita yang hamil, dalam menjamin bahwa mereka diberikan kesempatan yang sama dan adil di tempat kerja. Keselarasan antara dua undang-undang ini menunjukkan komitmen negara untuk memperkuat perlindungan hukum dan sosial bagi ibu, yang seharusnya mencerminkan pada praktik perusahaan.

Realitas yang terjadi di WRP Diet, ada kesenjangan yang jelas antara prinsip hukum dan praktik perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan oleh WRP Diet bukan hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga menantang integritas sistem perlindungan tenaga kerja yang telah ditetapkan oleh negara. Ini memperlihatkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan sanksi yang efektif untuk memastikan bahwa semua perusahaan mematuhi ketentuan hukum.

Pengawasan dan penegakan hukum yang efektif menjadi sangat penting dalam konteks ini. Sementara UU No. 13 Tahun 2003 menyediakan kerangka untuk sanksi dan penegakan, UU No. 4 Tahun 2024 memperkuat ini dengan fokus khusus pada perlindungan ibu. Implementasi yang efektif dari kedua undang-undang ini memerlukan koordinasi yang kuat antara regulator, perusahaan, dan masyarakat untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja yang harus mengalami diskriminasi atau pelanggaran hak-hak mereka.

Kasus WRP Diet menerangi perlunya dialog berkelanjutan dan peningkatan kesadaran mengenai hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Pendidikan hukum dan pelatihan tentang ketenagakerjaan dan kesejahteraan harus menjadi prioritas bagi semua pemangku kepentingan untuk menghindari pelanggaran serupa di masa depan dan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi semua pekerja.

C. Perlindungan Hukum Perdata: Kasus Cuti Hamil WRP Diet

Mengenai konteks perlindungan hukum perdata, kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan WRP Diet dan seorang karyawan hamil seharusnya diatur dengan ketat berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.⁵⁵ Undang-undang ini dirancang untuk memberikan perlindungan yang luas kepada pekerja, khususnya pekerja wanita, termasuk dalam hal cuti melahirkan yang merupakan hak dasar yang harus dihormati oleh setiap perusahaan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, setiap karyawan wanita berhak atas cuti melahirkan selama tiga bulan dengan upah, yang mencakup satu bulan sebelum kelahiran dan dua bulan setelahnya.⁵⁶ Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan wanita memiliki dukungan yang memadai selama periode penting ini, baik dari segi kesehatan maupun keuangan. Dalam kasus di WRP Diet, pengabaian

⁵⁵ Sali Susiana, 2019, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, no. 2

⁵⁶ Fahira Salsabila Wijayanti and Deddy Effendy, 2023, "Penerapan Hak Cuti Bagi Pekerja Pria Yang Istrinya Melahirkan Di PT X Kota Bandung Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Hak Melindungi Keluarga," *Bandung Conference Series: Law Studies* 3, no. 1

terhadap hak ini bukan hanya merupakan pelanggaran terhadap undang-undang tetapi juga terhadap prinsip dasar keadilan dan kesetaraan di tempat kerja.

Selanjutnya, UU ini menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja karena alasan mengambil cuti yang sah, seperti cuti melahirkan, adalah ilegal. Pengusaha yang melanggar ketentuan ini dapat dihadapkan pada sanksi hukum, termasuk denda atau bahkan sanksi pidana, tergantung pada keparahan pelanggaran. Ini menunjukkan bahwa undang-undang telah menetapkan mekanisme yang jelas untuk melindungi pekerja dari pemecatan yang tidak adil, terutama selama masa-masa yang membutuhkan perlindungan ekstra seperti kehamilan dan melahirkan.

Saat menangani kasus seperti WRP Diet, langkah pertama yang seharusnya dilakukan adalah melalui proses mediasi yang dipandu oleh Departemen Ketenagakerjaan. Mediasi bertujuan untuk mencapai resolusi yang adil bagi kedua belah pihak, memungkinkan karyawan dan pengusaha mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan tanpa perlu litigasi yang panjang dan mahal. Namun, jika mediasi gagal, karyawan memiliki hak untuk membawa kasus tersebut ke pengadilan.

Hakim akan menilai semua bukti yang diajukan di Pengadilan dan membuat keputusan berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Pengadilan juga akan mempertimbangkan apakah ada pelanggaran terhadap hak-hak karyawan dan apakah pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tidak sah. Jika terbukti bahwa pemutusan hubungan kerja melanggar hukum, pengadilan dapat memerintahkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan, yang bisa mencakup ganti rugi materiil dan imateriil.

Kasus ini juga menekankan pentingnya pemahaman dan penerapan yang benar dari UU Ketenagakerjaan oleh manajemen perusahaan. Pendidikan hukum dan pelatihan tentang hak-hak karyawan seharusnya menjadi bagian dari kebijakan sumber daya manusia di setiap perusahaan untuk menghindari pelanggaran serupa di masa depan. Perusahaan perlu menyadari bahwa kepatuhan terhadap hukum tidak hanya menghindarkan mereka dari risiko hukum tetapi juga membantu dalam membangun hubungan kerja yang positif dengan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan moral dan produktivitas.

Kasus ini juga menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan penegakan hukum oleh pihak berwenang. Dengan pengawasan yang efektif, pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan dapat diidentifikasi dan ditangani secara tepat, mengurangi risiko penyalahgunaan atau pemahaman yang salah terhadap hukum oleh pengusaha. Pemerintah harus memastikan bahwa semua pengusaha mematuhi standar yang ditetapkan dan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar ketentuan tersebut.

Adanya tindakan untuk memperkuat pelaksanaan undang-undang dan meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja, kasus-kasus seperti WRP Diet dapat dihindari di masa depan. Ini menegaskan pentingnya sistem hukum yang robust dan responsif yang tidak hanya melindungi hak-hak karyawan tetapi juga menegakkan mereka ketika dilanggar. Kesejahteraan karyawan, terutama pekerja wanita dalam kondisi rentan seperti kehamilan, harus selalu menjadi prioritas utama dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Undang-Undang No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak di Indonesia merupakan langkah legislatif penting yang memperkuat perlindungan dan hak-hak ibu dan anak. Dalam konteks kasus WRP Diet, di mana seorang karyawan wanita dipecat karena mengajukan cuti melahirkan, UU ini menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk melindungi dan mendukung pekerja wanita, terutama selama masa-masa penting seperti kehamilan dan pasca kelahiran.

Menurut UU ini, setiap wanita memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan khusus selama kehamilan dan pasca melahirkan, termasuk jaminan keamanan pekerjaan. Kasus pemutusan hubungan kerja di WRP Diet jelas melanggar prinsip-prinsip ini, karena karyawan tersebut dipecat saat mencari perlindungan dan dukungan yang seharusnya dijamin oleh undang-undang. Pengusiran tersebut tidak hanya melanggar UU tentang Ketenagakerjaan yang ada tetapi juga kontradiktif dengan spirit UU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, yang menekankan pentingnya dukungan institusional untuk ibu dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka.

UU tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak juga menekankan perlunya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga untuk ibu. Perusahaan harus menyediakan kondisi yang memungkinkan ibu untuk melanjutkan pekerjaan mereka tanpa merasa terbebani oleh ketidakpastian pekerjaan atau ketakutan akan kehilangan pekerjaan mereka karena kehamilan. Dalam kasus WRP Diet, perusahaan seharusnya menawarkan dukungan dan fleksibilitas, bukan memilih untuk mengakhiri hubungan kerja.

Proses hukum yang sesuai untuk kasus ini seharusnya melibatkan beberapa langkah utama, diawali dengan mediasi internal yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Mediasi ini bertujuan untuk mencapai resolusi damai antara karyawan dan pengusaha. Namun, jika mediasi gagal, langkah selanjutnya adalah peninjauan formal oleh otoritas ketenagakerjaan atau pengajuan kasus ke pengadilan perdata.

Hakim di Pengadilan akan mengevaluasi kesesuaian tindakan perusahaan dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 4 Tahun 2024. Karyawan tersebut dapat mengajukan klaim terhadap perusahaan atas dasar pemutusan hubungan kerja yang tidak sah dan diskriminasi berbasis gender.⁵⁷ Bukti yang akan diteliti meliputi dokumentasi dari proses pemutusan dan kebijakan perusahaan mengenai cuti melahirkan serta perlakuan terhadap pekerja wanita.

Hakim akan mempertimbangkan apakah ada pelanggaran terhadap kedua UU tersebut, dan jika terbukti, perusahaan mungkin harus memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut, yang bisa mencakup ganti rugi materiil seperti gaji yang hilang dan ganti rugi imateriil seperti tekanan emosional. Selain itu, pengadilan mungkin juga memerintahkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah tertentu untuk memperbaiki kebijakannya dan mencegah terjadinya diskriminasi di masa depan.

Proses ini menunjukkan pentingnya perusahaan memahami dan mengimplementasikan secara efektif ketentuan-ketentuan yang ada dalam UU

⁵⁷ Karningsih Karningsih, 2022, "Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Perspektif Gender," *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang* 19, no. 1

Ketenagakerjaan dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak. Pengabaian terhadap undang-undang ini tidak hanya bisa mengakibatkan konsekuensi hukum yang serius tetapi juga dampak negatif terhadap reputasi dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Kasus WRP Diet harus menjadi pelajaran bagi semua perusahaan di Indonesia untuk berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan kebijakan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan dan dukungan untuk ibu bukan hanya tentang mematuhi hukum tetapi juga tentang membangun tempat kerja yang adil dan inklusif, yang menghargai dan mendukung semua karyawan tanpa diskriminasi.

Perbedaan dengan apa yang seharusnya dilakukan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, realitas yang terjadi di WRP Diet adalah bahwa perusahaan hanya melakukan klarifikasi dan permintaan maaf secara publik, serta berjanji akan berbenah diri. Langkah ini, meskipun penting untuk memulihkan citra dan kepercayaan publik, sejatinya tidak cukup untuk memenuhi kewajiban hukum dan etis perusahaan terhadap karyawan yang terdampak.

Permintaan maaf dari CEO WRP Diet dan klarifikasi yang diberikan mencerminkan pengakuan atas kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi tanpa tindakan nyata dan konkret, janji tersebut tetap menjadi kata-kata tanpa substansi yang kuat.⁵⁸ Pengakuan ini seharusnya diikuti oleh langkah-langkah tegas

⁵⁸ Tribun Surabaya, "SOSOK Kwik Wan Tien, CEO WRP Diduga PHK Pegawai Yang Ajukan Cuti Melahirkan, Kini Sampaikan Maaf. Surya.Co.Id. <https://surabaya.tribunnews.com/2023/11/30/sosok-kwik-wan-tien-ceo-wrp-diduga-phk-pegawai-yang-ajukan-cuti-melahirkan-kini-sampaikan-maaf>

untuk memperbaiki situasi, termasuk menawarkan kompensasi yang memadai kepada karyawan yang dipecat dan mungkin memulihkan posisi mereka dalam perusahaan, sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Mengenai kasus WRP Diet, pengadilan seharusnya memeriksa bukti-bukti pelanggaran dan memastikan bahwa sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat keparahan pelanggaran. Pengadilan juga harus mempertimbangkan dampak psikologis dan profesional jangka panjang yang mungkin dialami oleh karyawan akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Kompensasi tidak hanya berupa ganti rugi finansial tetapi juga dukungan untuk rehabilitasi profesional dan emosional karyawan.

Pemerintah dan badan pengawas ketenagakerjaan disisi lain harus memastikan bahwa kejadian serupa tidak terulang di masa depan dengan meningkatkan inspeksi dan pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan di perusahaan. Perusahaan perlu diaudit secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja, khususnya pekerja wanita dan ibu hamil.

Penting juga bagi WRP Diet untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan bagi manajemen dan HR untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak karyawan dan bagaimana mengelola isu-isu terkait dengan kehamilan dan cuti melahirkan. Pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat membantu menghindari kesalahpahaman dan kesalahan dalam penerapan kebijakan perusahaan yang dapat berujung pada pelanggaran hukum.

Sementara itu permintaan maaf dan klarifikasi oleh WRP Diet adalah langkah awal yang baik, perusahaan harus mengambil langkah lebih jauh untuk benar-benar memenuhi tanggung jawab hukum dan moralnya. Tindakan nyata yang transparan dan dapat diverifikasi perlu dilakukan untuk memastikan bahwa keadilan ditegakkan dan hak-hak karyawan, khususnya pekerja wanita, dilindungi tidak hanya secara teori tetapi juga dalam praktik. Kepatuhan terhadap undang-undang, di samping peningkatan internal dalam kebijakan dan praktik, akan membantu membangun kepercayaan yang lebih dalam antara karyawan dan manajemen, serta antara publik dan perusahaan itu sendiri.

2. Pembahasan

Mengenai studi kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh WRP Diet terhadap seorang karyawan yang sedang cuti hamil, aspek-aspek hukum perdata yang relevan menyoroti tantangan dan perlunya penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Pemutusan ini tidak hanya mengungkap ketegangan antara norma-norma hukum dan praktik korporat, tetapi juga mempertanyakan keadilan dan etika dalam hubungan ketenagakerjaan.

Pada inti kasus ini terletak pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jelas, yang menjamin hak cuti melahirkan untuk pekerja wanita.⁵⁹ Peraturan ini, yang seharusnya memberikan jaminan keamanan bagi pekerja wanita selama periode kritis kehamilan dan pasca melahirkan, telah diabaikan. Ini menunjukkan kesenjangan antara hukum yang

⁵⁹ Desia Rakhma Banjarani and Ricco Andreas, 2019, "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO," *Jurnal HAM* 10, no. 1

tertulis dan penerapannya, memicu pertanyaan penting tentang efektivitas penegakan hukum dalam melindungi hak pekerja.

Teori hukum perdata kontrak, yang menekankan pada kesepakatan yang dibuat antara dua pihak yang bersifat mengikat dan harus dilaksanakan sesuai dengan syarat yang disetujui, menjadi relevan dalam konteks ini. Pemutusan hubungan kerja ini secara efektif mengabaikan prinsip kesepakatan kontrak yang sah, dimana kedua pihak, yaitu pekerja dan perusahaan, harusnya saling menghormati dan mematuhi syarat-syarat yang telah disepakati, termasuk hak cuti melahirkan.

Teori Hukum Perdata tentang tort atau delik disisi lain juga berperan. Ini berkaitan dengan tindakan yang menimbulkan kerugian atau cedera yang harus dipertanggungjawabkan oleh pihak yang bersalah.⁶⁰ Dalam kasus pemutusan hubungan kerja ini, tindakan perusahaan dapat dianggap sebagai delik karena menimbulkan kerugian psikologis dan ekonomi kepada karyawan yang sedang dalam kondisi rentan.

Proses mediasi seharusnya menjadi langkah awal dalam menyelesaikan konflik ini. Mediasi, yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan, menawarkan kesempatan untuk resolusi konflik yang adil tanpa melibatkan litigasi yang panjang dan mahal. Namun, kegagalan mediasi menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam keinginan perusahaan untuk mencapai resolusi yang adil, atau kurangnya

⁶⁰ Mauro Bussani, Anthony Sebok, and Marta Infantino, 2022, *Common Law and Civil Law Perspectives on Tort Law, Common Law and Civil Law Perspectives on Tort Law*

kapasitas dalam mekanisme mediasi untuk menangani kasus-kasus yang melibatkan pelanggaran hukum yang jelas.

Ketika kasus mencapai pengadilan, penting bagi hakim untuk mempertimbangkan bukti dan kesaksian dengan teliti. Hakim harus menilai keseriusan pelanggaran hak pekerja dan menimbang konsekuensi jangka panjang dari pemutusan hubungan kerja tersebut terhadap pekerja. Keadilan harus didasarkan pada analisis yang mendalam tentang bagaimana peraturan diterapkan dan apakah pengusaha telah berupaya untuk mematuhi hukum secara penuh.

Komponen lain dalam diskusi ini adalah peran pemerintah dan pengawasan yang efektif. Pemerintah harus memperkuat sistem inspeksi dan pengawasan untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mengikuti hukum secara nominal tetapi juga dalam praktek sehari-hari. Hal ini melibatkan peningkatan sumber daya dan pelatihan untuk inspektorat tenaga kerja, serta penerapan sanksi yang lebih keras untuk pelanggaran serius.

Penting juga untuk mencatat bahwa perusahaan harus melakukan introspeksi dan memperbaiki kebijakan internal mereka. Mereka perlu melaksanakan pelatihan reguler tentang hak-hak pekerja dan manajemen hubungan karyawan untuk manajer dan HR. Pendidikan yang efektif dapat mencegah kesalahpahaman dan kesalahan dalam penerapan hukum, dan membantu membangun lingkungan kerja yang lebih adil dan etis.

Publik dan media memainkan peran penting dalam membawa kasus seperti WRP Diet ke perhatian umum. Keterlibatan masyarakat sipil, melalui pengawasan dan advokasi, memastikan bahwa isu-isu seperti ini mendapatkan sorotan yang

diperlukan dan mendorong perusahaan untuk memperbaiki praktik mereka. Masyarakat sipil dan media tidak hanya membantu dalam menyebarkan informasi, tetapi juga dalam menuntut perubahan dari dalam korporasi.⁶¹

Hal yang dilakukan untuk menjaga agar kasus seperti WRP Diet tidak terulang, kolaborasi antara semua pemangku kepentingan—termasuk pekerja, perusahaan, pemerintah, dan masyarakat sipil—adalah kunci. Hanya melalui upaya bersama dan komitmen terhadap hukum serta keadilan sosial, kepastian hukum dan perlindungan pekerja bisa benar-benar diwujudkan.

Hasil dari penelitian ini adalah penekanan pada interaksi antara teori hukum perdata dan praktik perusahaan dalam konteks pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pekerja hamil. Meskipun undang-undang yang melindungi hak pekerja telah lama ada, masih ada kekurangan dalam penerapannya di tempat kerja, terutama dalam kasus yang melibatkan hak-hak pekerja wanita. Penelitian ini menyajikan analisis mendalam tentang bagaimana kegagalan dalam menerapkan norma hukum ini dapat mengakibatkan pelanggaran serius terhadap hak-hak individu, dengan menyoroti kasus WRP Diet sebagai studi kasus. Hal ini mengungkap celah antara teori dan praktik serta pentingnya pemahaman dan penerapan yang lebih baik dari hukum untuk melindungi pekerja.

Penelitian ini juga memperluas wawasan tentang peran mediasi dalam konflik tenaga kerja. Dengan fokus pada upaya mediasi yang gagal dalam kasus WRP Diet, penelitian ini menyoroti kebutuhan akan mekanisme mediasi yang lebih

⁶¹ Hans Van Loon, 2018, “Principles and Building Blocks for a Global Legal Framework for Transnational Civil Litigation in Environmental Matters,” *Uniform Law Review* 23, no. 2

kuat dan efektif, yang tidak hanya mengedepankan solusi cepat tapi juga penyelesaian yang adil dan berkelanjutan bagi kedua belah pihak. Hal ini mempertajam pemahaman tentang dinamika mediasi dalam hukum perdata, menawarkan perspektif baru tentang bagaimana mediasi dapat diperkuat untuk mencegah pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Penelitian ini akhirnya menawarkan pandangan baru tentang tanggung jawab sosial korporat dan pengawasan hukum. Dengan mengkaji kesenjangan antara kebijakan perusahaan dan pelaksanaan hukum yang berlaku, terutama dalam kasus WRP Diet, penelitian ini menekankan pentingnya penguatan pengawasan hukum dan kepatuhan korporat terhadap regulasi ketenagakerjaan. Ini juga mengusulkan kerangka kerja untuk peningkatan keterlibatan pemerintah dalam memonitor dan menegakkan hukum ketenagakerjaan, menegaskan peran pemerintah sebagai pengawas aktif dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

BAB IV

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Melalui pemaparan di atas, penulis menarik beberapa kesimpulan ilmiah sebagai buah analisis, di antaranya adalah:

1. Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh pekerja WRP Diet yang sedang cuti hamil menyoroti pentingnya aspek hukum perdata dalam melindungi hak-hak pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia secara eksplisit melarang pemutusan hubungan kerja atas dasar mengambil cuti yang secara hukum dijamin, termasuk cuti melahirkan. Pelanggaran terhadap undang-undang ini menunjukkan kesenjangan antara teori hukum dan praktiknya, dimana perusahaan gagal menerapkan hak dasar pekerja dan melanggar prinsip keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Hal ini menekankan perlunya pemahaman yang lebih baik dan penerapan yang lebih efektif dari hukum untuk melindungi pekerja, khususnya pekerja wanita dalam kondisi rentan.
2. Beberapa faktor utama penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja hamil di WRP Diet, termasuk pengabaian hak cuti melahirkan yang dilindungi undang-undang, perubahan status kepegawaian dari karyawan tetap menjadi pekerja lepas sebagai respons terhadap permintaan cuti, dan penggunaan intimidasi serta ancaman pemecatan. Faktor-faktor ini mengindikasikan

penghindaran dari kewajiban hukum dan ketidakadilan dalam manajemen sumber daya manusia, menunjukkan pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan hukum dan perlindungan hak pekerja.

3. Perlindungan hukum terhadap pekerja cuti hamil yang di PHK sepihak dalam kasus WRP Diet dijamin oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Kedua undang-undang ini menyediakan kerangka kerja hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak ibu dan anak, menekankan perlunya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Namun, realitas pelaksanaan hukum menunjukkan kekurangan dalam pengawasan dan penegakan yang efektif, menyoroti kebutuhan untuk pengawasan yang lebih ketat dan pendidikan hukum yang lebih luas untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja wanita hamil.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang diajukan adalah sebagaimana berikut:

1. Pemerintah dan lembaga legislatif seharusnya mempertimbangkan revisi atau pembaruan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan yang lebih spesifik dan luas bagi pekerja wanita hamil, memastikan perlindungan ini relevan dengan kebutuhan kontemporer. Proses mediasi dalam sengketa ketenagakerjaan juga harus diperkuat, dengan melibatkan mediator yang terlatih untuk menangani

kasus dengan kepekaan dan keadilan yang lebih besar, memastikan proses yang adil dan berkesinambungan.

2. Kasus WRP Diet menunjukkan kebutuhan mendesak untuk perbaikan dalam kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan dan pengimplementasian praktik etis dalam manajemen sumber daya manusia. Ini menegaskan pentingnya pemahaman yang lebih mendalam dan penerapan yang lebih konsisten dari undang-undang yang melindungi hak pekerja, serta perlunya dialog berkelanjutan antara semua pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.
3. Menurut penulis, Pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terkait hak-hak pekerja, khususnya pekerja wanita yang hamil, dengan cara meningkatkan frekuensi inspeksi pada perusahaan dan menyediakan pelatihan yang lebih baik bagi inspektur tenaga kerja. Hal ini akan memastikan penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara lebih efektif. Selain itu, pemerintah juga bisa mengadakan program edukasi bagi pekerja dan pengusaha tentang hak-hak dan kewajiban hukum mereka, yang akan membantu mengurangi pelanggaran hak pekerja akibat ketidaktahuan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Z. (2018). *Hukum acara perdata di Indonesia*. In Prenadamedia Group (Kencana).
- Bussani, M., Sebok, A., & Infantino, M. (2022). *Common Law and Civil Law Perspectives on Tort Law*. In *Common Law and Civil Law Perspectives on Tort Law*.
- Crano, W. D., Brewer, M. B., & Lac, A. (2023). *PRINCIPLES AND METHODS OF SOCIAL RESEARCH: Fourth Edition*. In *Principles and Methods of Social Research: Fourth Edition*.
- Creswell, J. W. (2020). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan*. In *Mycological Research*.
- Gagnon, Y.-C. (2023). *The Case Study as Research Method*. In *The Case Study as Research Method*.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2022). *Alquran Kemenag*. Layanan Kemenag.
- Shoim, M. (2022). *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*. In Jakarta: Prestasi Pustaka (Issue Mi).
- Masitah Pohan (2011) *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press
- Masitah Pohan (2023) *Buku Ajar Pengantar Hukum Perusahaan*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Devi Rahayu (2019), *Buku ajar hukum keternagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka

B. Jurnal/Artikel Ilmiah

- Adityarani, N. W. (2020). "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Fundamental Justice*, 1(1).
- Agus, D. (2020). "Kedudukan Hukum Surat Peringatan (SP) dan Skorsing dalam Proses PHK Buruh/Pekerja". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2).

- Agussari, R., Gozali, D. S., & Faishal, A. (2022). "Akta Perdamaian oleh Notaris dalam Penanganan Tindak Pidana Berdasarkan Keadilan Restorati". *Media of Law and Sharia*, 3(2).
- Al-Rasyid, C. S., Witro, D., & Ayu, D. (2021). "Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah yang Setara dan Relevansinya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law*, 1(2).
- Andika, I. G. N. M. R., Mahendrawati, N. L. M., & Widiati, I. A. P. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Franchisee Akibat Pemutusan Sepihak dalam Perjanjian Franchise". *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3).
- Asri Wijayanti. (2021). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat". *Legality Jurnal Ilmiah Hukum*.
- Atkinson, J. (2022). "Zero-hours contracts and english employment law: Developments and possibilities". *European Labour Law Journal*, 13(3).
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). "Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO". *Jurnal HAM*, 10(1).
- Effendi, P., & Ratnasari, D. (2018). "Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 7(2).
- Erowati, E. M., & Dewi, I. (2021). "Discontinuation of Work Relationship In The Pandemic Time Covid-19 In Indonesian National Law". *Media Komunikasi FPIPS*, 20(1).
- Gelgel, M. (2017). "Implikasi Asas Retroaktif Terhadap Keabsahan Akta Notaris/Ppat Dalam Pemberian Hak Guna Bangunan Bagi Perseroan Terbatas". *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 6(1).
- Hakim, D. A., & Amrina, D. H. (2019). "Kewajiban Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Di Indonesia: Antara Legal Obligation Atau Moral Obligation. *Pranata Hukum*", 14(2).
- Hanifah, H. H., Khayatudin, K., & Mardian Yoel, S. (2023). "Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi". *Estudiante Law Journal*, 3(3).
- Hidayat, D. (2022). "Formalisasi Mediasi Sebagai Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata. *Syntax Literate*"; *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9).

- Januar, I., Siringoringo, P., & Saragih, R. (2023). "Daya Ikat Norma Diluar Perjanjian Ke Dalam Perjanjian Dan Akibat Hukumnya". *Honeste Vivere*, 33(1).
- Karningsih, K. (2022). "Penghapusan Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Perspektif Gender". *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang*, 19(1).
- Khoiriyah, A. M. (2020). "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan". *Ijouis: Indonesian Journal Of Gender Studies*, 1(1).
- Kurniawan, F., & Yasarman, Y. (2022). "Tinjauan Yuridis Tentang Klausula Baku Dalam Peraturan Sekolah Ditinjau Dari Hukum Perjanjian (Studi Kasus Nomor 1146/Pdt.G/2019/PN.Tng)". *Journal Evidence Of Law*, 1(3).
- Lagioia, F., Jabłonowska, A., Liepina, R., & Drazewski, K. (2022). "AI in Search of Unfairness in Consumer Contracts: The Terms of Service Landscape". *Journal of Consumer Policy*, 45(3).
- Lawendatu, M. (2021). "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". *Lex Et Societatis*, 9(1).
- Manjayani, R. A., & Manullang, S. O. (2022). "Ganti Rugi Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Sebagai Akibat Penghinaan Melalui Aplikasi". *Begawan Abioso*, 13(2).
- Maudina, F., & Nurdin, M. (2023). "Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita". *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1).
- McCorquodale, R., & Nolan, J. (2021). "The Effectiveness of Human Rights Due Diligence for Preventing Business Human Rights Abuses". *Netherlands International Law Review*, 68(3).
- McKeon, M. W. (2022). "What does formal logic have to do with arguments? Metaphilosophy", 53(5).
- Mualifah, M., Jailani, M., & Faisal, M. (2022). "Penyelesaian Perkara Perdata Melalui Bale Mediasi Di Kota Mataram. *Jurnal Risalah Kenotariatan*", 3(2).
- Munali, D. S., Rahmawati, N., Kurniawati, N. A., & Rahmadini, A. (2023). "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja: Menyoal Proses Legislasi Dalam Pembentukannya". *Amsir Law Journal*, 5(1).
- Muttaqin, N. F. Z., & Latumahina, R. E. (2022). "Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja". *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3).

- Ni'matuzahroh, Ningrum, V., Widayat, Dyah Artaria, M., & Suen, M. W. (2021). "The COVID-19 pandemic and healthcare workers psychological well-being: a cross-sectional survey in Indonesia". *Nursing Open*, 8(6).
- Puspandari, R. Y., Nabila, F., & Aziz, A. (2020). "Analisis Yuridis Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hukum dan Pembangunan Nasional. *Jurnal Untidar*, 4(2)".
- Saptono, P. B., & Khozen, I. (2022). "Managing Value Added Tax Issues in Indonesian Business Entities post-IFRS 15 Adoption". *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 29(1).
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003". *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1).
- Sjaiful, M. (2021). "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Media Iuris*, 4(1).
- Suhendro, S., Haq, M., & Utama, A. S. (2022). "Penyuluhan Hukum Mengenai Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak Kepada Anggota Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K-SBSI) Provinsi Riau". *Jurnal Abdimas STMIK Dharmapala*, 2(1).
- Sukardi, D. H., & Yonnawati, Y. (2022). "Peranan Filsafat Hukum Dalam Pembaharuan Hukum Perdata Formil Dan Materiil". *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2).
- Susiana, S. (2019). "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme". *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2).
- Toifur, T., & Wiradiputra, D. (2022). "Kritik Atas Kewenangan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Dalam Penegakan Hukum Persaingan Usaha". *Pagaruyuang Law Journal*, 6(1).
- Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)". *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*.
- Usman, N., Tjoanda, M., & Alfons, S. S. (2021). "Akibat Hukum Dari Pemutusan Kontrak Secara Sepihak". *Batulis Civil Law Review*, 2(1).
- Van Loon, H. (2018). "Principles and building blocks for a global legal framework for transnational civil litigation in environmental matters". *Uniform Law Review*, 23(2).
- Wijayanti, F. S., & Deddy Effendy. (2023). "Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Pria yang Istrinya Melahirkan di PT X Kota Bandung Menurut Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Melindungi Keluarga”. Bandung Conference Series: Law Studies, 3(1).

William, W. (2020). “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dan Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. SAPIENTIA ET VIRTUS, 5(2).

Yitawati, K., Triharyani, A., & Purwati, Y. (2021). “Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid 19”. YUSTISIA MERDEKA : Jurnal Ilmiah Hukum, 7(2).

Masitah Pohan & Harisman. (2022). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak”. Jurnal Keadilan, Volume 4 Nomor 2

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak

D. Reportase/Berita Online

Bangkapos. (2023). Heboh Karyawan WRP Dipecat karena Ajukan Cuti Melahirkan, Ini Aturannya, Bisa di Penjara 4 Tahun. Bangkapos.Com. https://bangka.tribunnews.com/2023/11/30/heboh-karyawan-wrp-dipecat-karena-ajukan-cuti-melahirkan-ini-aturannya-bisa-di-penjara-4-tahun?page=2#google_vignette

CNN Indonesia. (2023). Viral WRP PHK Karyawan yang Ajukan Cuti Melahirkan, Bos Minta Maaf. CNN. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231129174452-92-1030673/viral-wrp-phk-karyawan-yang-ajukan-cuti-melahirkan-bos-minta-maaf>

Hariri, F. R. (2023). Belajar dari Kasus WRP Indonesia, Bagaimana Strategi Manajemen Krisis yang Baik? Kompasiana. https://www.kompasiana.com/fadilarh/65704eb9c57afb32e26dc1d2/belajar-dari-kasus-wrp-indonesia-bagaimana-strategi-manajemen-krisis-yang-baik#google_vignette

Tribun Surabaya. (2023). SOSOK Kwik Wan Tien, CEO WRP Diduga PHK Pegawai yang Ajukan Cuti Melahirkan, Kini Sampaikan Maaf. Surya.Co.Id. <https://surabaya.tribunnews.com/2023/11/30/sosok-kwik-wan-tien-ceo-wrp-diduga-phk-pegawai-yang-ajukan-cuti-melahirkan-kini-sampaikan-maaf>

Sulaiman, M. R., & Efendi, D. A. (2023). Profil CEO WRP Kwik Wan Tien: Jadi Sorotan Karena Diduga PHK Karyawan yang Minta Cuti Melahirkan. Suara.Com. <https://www.suara.com/lifestyle/2023/11/25/132400/profil-ceo-wrp-kwik-wan-tien-jadi-sorotan-karena-diduga-phk-karyawan-yang-minta-cuti-melahirkan>