

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memastikan pekerja perempuan diperlakukan secara adil dan terlindungi di tempat kerja sangatlah penting di seluruh dunia. Kelompok khusus seperti *International Labour Organization* (ILO) telah membuat aturan untuk membantu hal ini. Misalnya, mereka memiliki aturan dari tahun 1951 dan 1958 yang menyatakan bahwa perempuan harus dibayar secara adil dan tidak diperlakukan tidak adil hanya karena mereka perempuan. Aturan-aturan ini membantu memastikan perempuan diperlakukan setara dan terlindungi saat bekerja.¹ Di seluruh dunia, beberapa perempuan yang bekerja di pabrik-pabrik makanan sering diperlakukan tidak adil. Mereka seringkali menghadapi kesulitan karena gaji yang mungkin tidak memadai, harus bekerja dengan jam kerja yang sangat panjang, dan tidak selalu mendapatkan bantuan jika sakit atau terluka. Eksploitasi berarti memanfaatkan seseorang dengan memaksa mereka bekerja terlalu keras atau tidak adil, tanpa menghormati hak-hak mereka atau memberikan apa yang pantas mereka dapatkan.²

Negara Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan dan pemenuhan hak setiap warga negara dalam bidang ketenagakerjaan, tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin. Jaminan tersebut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara

¹ International Labour Organization, *Equality at Work: The Continuing Challenge*, Geneva: ILO, 2011, hlm. 23, diakses dari <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.pdf> pada 28 September 2025.

² Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007, hlm. 12, diakses dari <https://perpustakaan.jakarta.go.id/book/detail> pada 20 September 2025.

Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sedangkan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menegaskan larangan segala bentuk diskriminasi, termasuk diskriminasi berbasis gender.

Jaminan konstitusional tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar utama perlindungan hak-hak normatif pekerja. Undang-undang ini mengatur hak atas upah yang layak, jaminan sosial, waktu kerja dan waktu istirahat, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Secara khusus, perlindungan terhadap pekerja perempuan diatur dalam beberapa ketentuan, antara lain Pasal 76 mengenai perlindungan kerja perempuan, Pasal 81 dan Pasal 82 mengenai hak cuti haid dan cuti melahirkan, serta Pasal 153 ayat (1) huruf e dan f yang secara tegas melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui.³

Dalam perkembangannya, sistem ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan signifikan melalui kebijakan deregulasi ketenagakerjaan. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menggantikan Undang-

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, diakses dari https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf pada 1 Oktober 2025.

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan penciptaan lapangan kerja, namun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran terhadap melemahnya perlindungan pekerja. Salah satu ketentuan yang dinilai problematis adalah Pasal 81 angka 15, yang mengubah pengaturan Pasal 88A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pengupahan, dengan memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha dalam menentukan sistem kerja dan upah, sehingga berpotensi membuka ruang terjadinya eksploitasi tenaga kerja.⁴

Sebagai aturan pelaksana, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 10 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 ditegaskan bahwa pekerja harian lepas hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan. Apabila pekerja harian lepas bekerja terus-menerus lebih dari 21 hari dalam satu bulan selama tiga bulan berturut-turut, maka demi hukum status hubungan kerjanya berubah menjadi pekerja tetap. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan status tenaga harian lepas (THL) yang merugikan pekerja.⁵

Namun, dalam praktiknya, sistem PKWT dan pekerja harian lepas sering kali disalahgunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban pemberian hak

⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
<https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/27/undang-undang-nomor-13-tahun-2003> pada 26 Januari 2026.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diakses dari : <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021> pada 26 Januari 2026.

normatif, seperti jaminan sosial, cuti melahirkan, upah lembur, dan pesangon. Kondisi ini sangat rentan dialami oleh pekerja perempuan, yang kerap ditempatkan dalam hubungan kerja tidak tetap meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan berkelanjutan. Akibatnya, pekerja perempuan berada dalam posisi yang lemah dan tidak memperoleh perlindungan hukum secara optimal.

Faktanya, aturan yang dirancang untuk melindungi pekerja tidak selalu dipatuhi. Misalnya, di sebuah perusahaan makanan laut bernama PT Phillips Seafood Indonesia Lampung, sekitar empat puluh perempuan yang bekerja di sana tiba-tiba kehilangan pekerjaan pada tahun 2022. Mereka tidak menerima uang atau tunjangan yang seharusnya mereka terima ketika berhenti bekerja. Sebuah kelompok yang membantu orang-orang dengan masalah hukum, yang disebut LBH, mengatakan bahwa para perempuan ini tidak mendapatkan hal-hal seperti jaminan sosial, cuti hamil, atau gaji tambahan untuk lembur, meskipun seharusnya mereka mendapatkannya.⁶ Artinya, apa yang dilakukan tersebut bertentangan dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Aturan tersebut menyatakan bahwa setiap orang harus mendapatkan upah yang layak atas pekerjaannya dan bahwa pekerjaan waktu tertentu (pekerjaan jangka pendek) hanya boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara.⁷

⁶ Lembaga Bantuan Hukum Bandar Lampung, Laporan Pendampingan Kasus Pekerja Perempuan PT Phillips Seafood Indonesia Lampung, 2023, diakses dari <https://kumparan.com/> pada 25 Oktober 2025.

⁷ Putusan MA Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2024 – *Menolak kasasi terhadap PT Phillips Seafoods Indonesia*, diakses dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan> pada 26 Januari 2026.

Selain itu, tindakan PHK sepihak terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil melanggar Pasal 153 ayat (1) huruf e dan f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara tegas “melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan karena alasan kehamilan, melahirkan, atau mengalami keguguran”. Pelanggaran tersebut juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang menjamin “hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja dan melarang diskriminasi atas dasar jenis kelamin”.⁸

Tindakan PT Phillips Seafood Indonesia tidak hanya melanggar aturan ketenagakerjaan, tetapi juga melanggar hak asasi manusia. Hak ini mencakup hak atas pekerjaan yang adil dan layak, hak untuk diperlakukan setara tanpa memandang gender, dan hak untuk diperlakukan dengan baik dan hormat. Sesuai dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam Pancasila dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk dilindungi dan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan di lapangan, khususnya dalam perlindungan pekerja perempuan.

Sangat penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa perempuan yang bekerja, terutama di pabrik atau perusahaan makanan, diperlakukan secara adil dan aman. Hal ini bukan hanya hal yang benar untuk dilakukan ini juga merupakan aturan yang harus dipatuhi pemerintah melalui undang-undang. Terkadang, aturan tersebut tidak berjalan sempurna, seperti dalam kasus PT

⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 153 ayat (1) huruf e dan f, serta *UUD 1945* Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2), diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/> pada 25 Oktober 2025.

Phillips Seafood Indonesia Lampung. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa dan mempelajari undang-undang dengan saksama untuk memastikan apakah undang-undang tersebut benar-benar melindungi pekerja perempuan. Dengan demikian, semua orang diperlakukan secara adil, dan hak-hak setiap orang dihormati.⁹

Berdasarkan uraian tersebut analisis mendalam mengenai prosedur keberatan pihak ketiga dan produk hukum yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri Lhokseumawe menjadi sangat penting. Peneliti beranggapan bahwa dibutuhkan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kekosongan hukum mengenai keberatan pihak ketiga ini sehingga mengangkat judul **“Eksplorasi Pekerja Perempuan Berstatus Harian Lepas Pada Industri Pengolahan Makanan Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Phillips Seafood Indonesia Lampung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana praktik eksploitasi yang dialami oleh pekerja perempuan di PT Phillips Seafood Indonesia Lampung ditinjau dari ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya?

⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1) huruf a, diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/> pada 25 Oktober 2025.

3. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja perempuan dengan PT Phillips Seafood Indonesia Lampung ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah di uraikan diatas, maka yang tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis praktik eksploitasi yang dialami oleh pekerja perempuan di PT Phillips Seafood Indonesia Lampung dengan meninjau kesesuaiannya terhadap ketentuan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.
3. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja perempuan dan PT Phillips Seafood Indonesia Lampung baik melalui jalur non-litigasi (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase) maupun jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, serta menilai efektivitas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan dalam proses tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka terdapat manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Studi Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi akademisi, peneliti, dan mahasiswa hukum dalam memahami penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai bentuk-bentuk eksploitasi yang dapat terjadi dalam hubungan kerja serta menjadi referensi dalam menganalisis kesesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik ketenagakerjaan yang terjadi di lapangan.¹⁰

2. Manfaat Praktis

Studi ini akan membantu banyak pihak, seperti pekerja, atasan, dan pegawai pemerintah yang mengurus pekerjaan. Hasilnya akan membantu pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, menyusun aturan yang lebih baik untuk melindungi perempuan yang bekerja. Studi ini juga akan membantu pekerja perempuan memahami hak-hak mereka sehingga mereka tahu apa yang boleh mereka lakukan di tempat kerja. Selain itu, perusahaan seperti PT Phillips Seafood Indonesia Lampung dapat menggunakan informasi ini untuk memastikan mereka memperlakukan pekerja secara adil dan

¹⁰ Maria Gottschalk, *Women, Work and Working Conditions: A Global Perspective*, Routledge International Studies, London, 2019, hlm. 45–67, diakses dari: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429028020> pada 20 Oktober 2025.

mematuhi hukum.¹¹

E. Tinjauan Kepustakaan

1. Tinjauan Umum Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, “perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi individu yang lemah agar tidak menjadi korban penyalahgunaan kekuasaan”.¹² Di tempat kerja, pekerja perempuan sering membutuhkan bantuan dan perlindungan dari pemerintah karena mereka mungkin menghadapi masalah atau perlakuan tidak adil.

Philipus M. Hadjon mengatakan bahwa ada dua cara untuk menjaga masyarakat agar aman dengan hukum: yang pertama adalah menghentikan masalah sebelum terjadi, disebut perlindungan preventif, dan yang kedua adalah memperbaiki masalah setelah terjadi, disebut perlindungan represif.¹³ Perlindungan preventif ibarat aturan yang melindungi pekerja sebelum masalah terjadi, memastikan semuanya berjalan adil. Perlindungan represif adalah tindakan yang kita lakukan ketika seseorang melanggar aturan, dengan menggunakan proses khusus untuk memperbaiki masalah tersebut.

John Rawls dalam teorinya tentang keadilan sebagai fairness mengemukakan bahwa “keadilan distribusi mengharuskan pembagian yang

¹¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2023, Jakarta: Kemenaker RI, 2023, hlm. 52, diakses dari: <https://kemnaker.go.id> pada 20 Oktober 2025

¹² Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 53. Diakses dari <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac> pada 28 September 2025.

¹³ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 25. Diakses dari <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp> pada 20 September 2025.

adil atas beban dan manfaat sosial”.¹⁴ Artinya, perempuan yang bekerja seharusnya mendapat upah yang adil atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Ketika pekerja perempuan diperlakukan tidak adil atau dimanfaatkan, aturan yang seharusnya melindungi mereka seringkali tidak berjalan dengan baik karena kurangnya pengawasan yang memadai di tempat kerja mereka. Selain itu, upaya menghentikan perlakuan tidak adil ini melalui undang-undang bisa jadi sulit dan memakan waktu lama karena proses hukumnya rumit.¹⁵

Teori perlindungan hukum membantu kita memahami seberapa baik hukum dan peraturan sebenarnya membantu pekerja perempuan. Studi ini bertujuan untuk menemukan cara-cara untuk menyempurnakan hukum tersebut agar pekerja perempuan di Indonesia dapat diperlakukan lebih aman dan lebih adil.¹⁶

2. Tinjauan Umum Hak-Hak perempuan dalam ketenagakerjaan

Hak-hak perempuan di tempat kerja merupakan bagian penting dari hak asasi setiap orang yang dilindungi oleh hukum di seluruh dunia. Ini berarti perempuan harus diperlakukan secara adil dan setara di tempat kerja, terlepas dari apakah mereka laki-laki atau perempuan. Mereka berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, mendapatkan gaji yang

¹⁴ Rawls, John. *A Theory of justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971, Hlm. 302. Diakses dari <https://giuseppicapograssi.files.wordpress.com/2014/08/rawls99.pdf> pada 28 September 2025.

¹⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Tantangan*, Medan: Pustaka Bangsa Press, 2011, hlm. 134. Diakses dari <https://lib.ui.ac.id> pada 19 Oktober 2025.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, hlm. 56. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/333082815_Resensi_Buku_Book_ pada 20 September 2025

layak, dan mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini juga mencakup cuti khusus untuk hal-hal seperti menstruasi, saat mereka melahirkan, atau jika mereka mengalami keguguran.¹⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, menegaskan bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta perlindungan terhadap hak reproduksi bagi pekerja perempuan”.

Memastikan hak setiap orang dihormati bukan hanya hal yang benar untuk dilakukan, tetapi juga merupakan aturan yang harus dipatuhi oleh pemerintah dan perusahaan. Ketika perempuan diperlakukan adil di tempat kerja, hal itu menunjukkan bahwa kita sedang bergerak menuju pekerjaan yang adil dan aman bagi semua orang, dan tidak ada seorang pun yang diperlakukan buruk karena gender mereka.¹⁸

Anak perempuan dan perempuan yang bekerja memiliki hak-hak khusus yang dilindungi oleh hukum. Hak-hak ini mencakup cuti saat menstruasi, cuti saat melahirkan, dan waktu untuk menyusui bayi mereka. Hukum memastikan bahwa pemberi kerja memperlakukan perempuan dengan

¹⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2023, Jakarta: Kemenaker RI, 2023, hlm. 45, diakses dari <https://kemnaker.go.id> pada 20 Oktober 2025.

¹⁸ International Labour Organization (ILO), Gender Equality and Decent Work: Progress and Challenges, Geneva: ILO, 2021, hlm. 23, diakses dari <https://ilo.org/global/publications/books.htm> pada 20 Oktober 2025.

hormat dan baik, serta menghargai kebutuhan dan perasaan mereka.¹⁹

Dalam kehidupan nyata, banyak perempuan yang bekerja di pabrik makanan kesulitan mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Hal ini karena banyak pekerjaan mereka bersifat sementara atau berdasarkan kontrak jangka pendek, yang menyulitkan mereka untuk mendapatkan hak-hak tersebut.

3. Tinjauan Umum Tentang Eksploitasi Pekerja Perempuan

Memperlakukan pekerja perempuan secara tidak adil merupakan masalah yang terjadi di banyak pabrik dan tempat kerja, terutama di tempat-tempat yang banyak pekerjanya melakukan pekerjaan manual yang berat. Perlakuan tidak adil ini dapat berupa membayar perempuan lebih rendah dari yang seharusnya, memaksa mereka bekerja terlalu keras, memperlakukan mereka secara tidak adil karena mereka perempuan, dan terkadang bahkan mengancam akan memulangkan mereka jika mereka mengeluh.²⁰ Perlakuan tidak adil ini bukan hanya masalah keuangan; tetapi juga melanggar hukum. Hal ini bertentangan dengan aturan yang dibuat untuk melindungi pekerja, yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di Indonesia, banyak perempuan bekerja di pabrik-pabrik makanan, tetapi terkadang mereka diperlakukan tidak adil. Karena masalah keuangan, anggapan kuno tentang laki-laki dan perempuan, dan kurangnya aturan yang melindungi pekerja, beberapa perempuan dimanfaatkan. Ini berarti mereka

¹⁹ Ibid., Pasal 86 ayat (1) huruf a.

²⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Download> pada 15 Oktober 2025.

mungkin dipaksa bekerja sangat keras atau tidak diperlakukan dengan baik, meskipun mereka berhak mendapatkan perlakuan yang adil. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan tidak selalu diperlakukan setara di tempat kerja, yang mana tidak adil dan dapat melanggar hak-hak mereka.²¹

Memperlakukan pekerja perempuan secara tidak adil atau memaksa mereka bekerja lebih dari yang seharusnya merupakan masalah yang rumit. Hal ini melibatkan hukum, masyarakat, dan uang. Sosiolog mengatakan bahwa eksploitasi terjadi ketika orang dipaksa bekerja lebih keras atau lebih lama dari yang wajar atau diizinkan.²² Perempuan yang bekerja di pabrik makanan seringkali harus melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang mereka dapatkan. Hal ini terjadi karena masyarakat kita sering menganggap laki-laki lebih penting daripada perempuan, sehingga perempuan lebih mungkin diperlakukan tidak adil dan tidak mendapatkan rasa hormat yang layak mereka dapatkan.²³

Terkadang, perempuan yang bekerja diberi pekerjaan lebih banyak dari yang seharusnya, atau mereka harus bekerja dalam jam kerja yang sangat panjang tanpa bayaran tambahan. Mereka mungkin juga diminta melakukan tugas-tugas berbahaya tanpa perlengkapan keselamatan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan mencoba menghemat uang

²¹ “Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Sektor Informal”, *MUWAZAH*, Vol. 9, No. 2, Desember 2017. Diakses dari: <http://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php> pada 20 Oktober 2025.

²² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Tantangan*, Medan: Pustaka Bangsa Press, 2011, hlm. 134. Diakses dari <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp> pada 15 Oktober 2025.

²³ Sylvia Walby, *Theorizing Patriarchy*, Oxford: Blackwell Publishing, 1990, hlm. 102. Diakses dari : <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/well.pdf> pada 15 Oktober 2025.

dengan secara tidak adil meminta perempuan melakukan pekerjaan yang lebih sulit atau berisiko daripada yang seharusnya.²⁴

Selain itu, perempuan yang bekerja terkadang diperlakukan tidak adil karena mereka tidak memiliki banyak kekuatan untuk menuntut kondisi yang lebih baik. Banyak perempuan tidak banyak mengenyam pendidikan dan berasal dari keluarga yang tidak memiliki banyak uang, sehingga mereka bergantung pada pekerjaan mereka untuk menghidupi diri sendiri.²⁵

Artinya, memperlakukan orang secara tidak adil atau memanfaatkan mereka melanggar hukum di Indonesia. Hal ini juga bertentangan dengan aturan-aturan penting yang ditetapkan dunia, seperti yang telah disepakati Indonesia. Aturan-aturan ini menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan harus dibayar setara untuk pekerjaan yang sama dan tidak seorang pun boleh diperlakukan tidak adil karena gender mereka.²⁶

4. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan

Undang-undang yang melindungi perempuan pekerja dibuat oleh negara kita dan dunia. Di negara kita, undang-undang ini disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, beserta aturan lain yang menjelaskannya.²⁷

²⁴ Sylvia Walby, *Theorizing Patriarchy*, Oxford: Blackwell Publishing, 1990, hlm. Diakses dari : https://www.city.ac.uk/id/eprint/21680/1/1990_11.pdf pada 15 Oktober 2025.

²⁵ Maria Gottschalk, *Women, Work and Working Conditions: A Global Perspective*, Routledge, London, 2019, hlm. 47. Diakses dari <https://www.ilo.org/publications> pada 15 Oktober 2025.

²⁶ Badan Pusat Statistik (BPS), *Statistik Industri Manufaktur 2023*, Jakarta: BPS, 2023, hlm. 112. Diakses dari : <https://www.bps.go.id/id/publication> pada 15 Oktober 2025.

²⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/ Nomor 11 Tahun 2020-compressed.pdf> pada 28 September 2025.

Dalam aturan yang membantu perempuan pekerja, terdapat dua gagasan utama. Yang pertama disebut perlindungan preventif, yang berarti pemerintah membuat aturan dan memeriksa untuk memastikan perusahaan memperlakukan perempuan secara adil sebelum masalah terjadi. Yang kedua disebut perlindungan represif, yang digunakan ketika sesuatu yang buruk telah terjadi, seperti ketika pekerja dan atasan berdebat, dan kemudian mereka menyelesaikan masalah tersebut melalui perundingan atau di pengadilan khusus.²⁸

Selain aturan yang dibuat oleh negara masing-masing, negara-negara juga mematuhi perjanjian internasional yang penting. Indonesia telah sepakat untuk mematuhi beberapa perjanjian yang membantu melindungi perempuan yang bekerja, terutama tentang bagaimana mereka seharusnya diperlakukan ketika akan melahirkan. Salah satu perjanjian ini disebut Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas.²⁹

Meskipun ada undang-undang yang membantu perempuan di tempat kerja, undang-undang tersebut tidak selalu dipatuhi dengan baik. Banyak perempuan masih dibayar lebih rendah daripada laki-laki, bekerja berjam-jam, dan tidak selalu mendapatkan bantuan atau dukungan saat mereka membutuhkannya.³⁰

²⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 25. Diakses dari <https://books.google.com/books/about> pada 28 September 2025.

²⁹ International Labour Organization (ILO), *Maternity Protection Convention (No. 183)*, Geneva: ILO, 2000. Diakses dari <https://www.ilo.org/media/27781/download> pada 28 September 2025

³⁰ Siti Maryam, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Industri Garmen," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 5 No. 2, 2021, hlm. 79. Diakses dari <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/download> pada 20 September 2025.

Dalam kasus PT Phillips Seafood Indonesia, hal ini menunjukkan bahwa undang-undang yang seharusnya melindungi pekerja belum berjalan dengan baik. Meskipun sudah ada aturan yang berlaku, beberapa perusahaan masih melakukan tindakan yang tidak adil karena tidak ada yang cukup mengawasi, dan pekerja perempuan tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk membela diri. Penting untuk mencermati undang-undang tersebut untuk melihat seberapa efektif undang-undang tersebut dalam membantu dan melindungi pekerja.³¹

5. Tinjauan umum tentang Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penciptaan Lapangan Kerja merupakan aturan yang dibuat untuk mendorong masyarakat berinvestasi di dunia usaha dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi para pekerja. Namun, beberapa orang berpendapat bahwa undang-undang ini justru akan mempermudah pemberi kerja untuk memperlakukan pekerja secara tidak adil, terutama pekerja perempuan, dan mungkin tidak lagi melindungi mereka sebaik sebelumnya.³²

Salah satu bagian penting dari Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja membahas jam kerja, kontrak kerja, dan bagaimana pekerja mendapatkan gaji jika mereka kehilangan pekerjaan. Terkadang, perubahan ini dapat memudahkan para atasan untuk memanfaatkan pekerja. Bagi perempuan yang bekerja di pabrik makanan, undang-undang ini mengizinkan jadwal kerja yang fleksibel, tetapi beberapa atasan memanfaatkan hal ini

³¹ Ibid., hlm. 82.

³² Kompas.com, "UU Cipta Kerja Dinilai Rugikan Pekerja Perempuan," diakses dari <https://www.kompas.com/> pada 20 Oktober 2025.

untuk membayar lebih rendah dan mengabaikan perasaan atau perlakuan yang diterima pekerja.³³

Meskipun pemerintah menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja membuat segala sesuatunya lebih jelas dan mudah bagi perusahaan dan pekerja dengan menyederhanakan aturan dan meningkatkan pengawasan terhadap pengelolaan tempat kerja, masyarakat masih ragu apakah undang-undang ini benar-benar berfungsi dengan baik. Terutama, mereka khawatir apakah undang-undang ini membantu melindungi pekerja perempuan dari perlakuan tidak adil atau eksploitasi di tempat kerja.³⁴

Di Lampung, sebuah perusahaan bernama PT Phillips Seafood Indonesia sedang diperiksa untuk memastikan kepatuhan mereka terhadap aturan baru yang membantu melindungi pekerja, terutama perempuan. Beberapa orang mengatakan para pekerja, terutama perempuan, bekerja terlalu lama dan dipecat secara tidak adil. Karena itu, para ahli sedang mengkaji aturan tersebut dengan saksama untuk melihat apakah aturan tersebut diterapkan dengan benar dan apakah aturan tersebut benar-benar dapat membantu pekerja yang diperlakukan tidak adil.³⁵

Studi ini akan mengkaji Undang-Undang Cipta Kerja dalam dua cara. Pertama, akan mengkaji apakah undang-undang tersebut adil dan baik. Kedua, akan melihat contoh-contoh nyata untuk melihat apakah undang-

³³ CNN Indonesia, “Dampak UU Cipta Kerja terhadap Buruh Perempuan,” 2021, Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/> pada 20 Oktober 2025.

³⁴ Kementerian Ketenagakerjaan RI, Penjelasan Implementasi UU Cipta Kerja di Sektor Industri, 2021, Diakses dari <https://kemnaker.go.id/> pada 20 Oktober 2025.

³⁵ Putusan Mahkamah Agung No. 771 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

undang tersebut benar-benar membantu perempuan yang bekerja di pabrik makanan.³⁶

6. Tinjauan Umum tentang Industri Pengolahan Makanan

Industri pengolahan makanan sangat penting bagi perekonomian Indonesia. Industri ini membantu menciptakan banyak lapangan kerja, terutama bagi perempuan, yang merupakan mayoritas pekerja di lini produksi.³⁷ Menurut statistik resmi Indonesia, lebih dari 30 dari setiap 100 pekerja pabrik bekerja di perusahaan makanan dan minuman. Namun, terkadang, orang-orang yang bekerja di sana tidak diperlakukan secara adil dan hak-hak mereka tidak selalu terlindungi.

Studi menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja di pabrik makanan seringkali memiliki pekerjaan yang kurang penting atau lebih rendah di tempat kerja. Mereka biasanya melakukan tugas-tugas yang lebih sulit dan dibayar lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan serupa. Akibatnya, perempuan lebih mudah diperlakukan tidak adil atau dimanfaatkan.

Industri makanan laut dan perikanan memiliki pekerjaan khusus yang membutuhkan ketelitian. Banyak perempuan bekerja di industri ini, terutama dalam tugas-tugas seperti membersihkan, memotong, dan menyiapkan makanan laut.³⁸

³⁶ Tempo.co, “Eksplotasi Pekerja Perempuan di Sektor Pengolahan Makanan,” 2024, Diakses dari <https://www.tempo.co/> pada 20 Oktober 2025

³⁷ Ibid

³⁸ Saptomo, Ade. “Kondisi Kerja Buruh Perempuan di Industri Pengolahan Makanan,” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 15, No. 2 (2020) : 45-67. Diakses dari <https://repository.unsri.ac.id> pada 15 Oktober 2025.

Perempuan yang bekerja di bidang ini biasanya bekerja di jalur perakitan di mana mereka harus menyelesaikan sejumlah pekerjaan setiap hari atau bulan. Akibatnya, mereka seringkali bekerja dengan jam kerja yang sangat panjang sehingga dapat membuat mereka sangat lelah. Terkadang, mereka dipaksa bekerja lebih lama dari yang direncanakan, tetapi mereka tidak selalu mendapatkan bayaran tambahan untuk waktu tambahan tersebut. Situasi kerja seperti ini tidak adil dan merugikan para pekerja.³⁹

Perempuan yang bekerja di pabrik makanan seringkali bekerja dalam jam kerja yang sangat panjang. Mereka juga harus menghadapi kondisi yang tidak nyaman, seperti udara dingin, kelembapan yang tinggi, dan terkadang bersentuhan dengan bahan kimia yang dapat membuat mereka sakit.⁴⁰

Beberapa pekerja yang pernah bekerja di PT Phillips Seafood Indonesia di Lampung mengambil tindakan hukum. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah terkait perlakuan terhadap pekerja di industri makanan. Para perempuan yang bekerja di sana mengatakan bahwa mereka dipecat secara tidak adil dan tidak mengikuti aturan yang berlaku, dan terkadang diperlakukan tidak adil atau dimanfaatkan.⁴¹

7. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁹ International Labour Organization (ILO), *Equality at Work: The Continuing Challenge*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva: ILO, 2011, hlm. 23. Diakses dari <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public.pdf> pada 28 September 2025.

⁴⁰ Sri Hartini, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 29 No. 3, 2022, hlm. 390. Diakses dari <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/PRD/article/view> pada 28 September 2025.

⁴¹ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Gugatan Eks Buruh PT Phillips Seafood Indonesia. Diakses dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan> pada 28 September 2025

Penyelesaian sengketa hubungan industrial (PHI) membantu menyelesaikan masalah antara pekerja dan pemberi kerja, seperti perselisihan tentang kehilangan pekerjaan, gaji, jam kerja, atau aturan kerja lainnya. Ini merupakan bagian penting dari sistem yang memastikan semua orang dapat menyelesaikan masalah mereka secara adil dan damai. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, penyelesaian PHI diatur dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menetapkan tahapan seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial”.⁴²

Seringkali, pekerja perempuan kesulitan menyelesaikan masalah di tempat kerja dengan atasan mereka. Mereka mungkin tidak mengetahui hak-hak mereka, atau mungkin kesulitan mendapatkan bantuan dari pengacara atau kelompok pekerja. Mereka juga mungkin takut dihakimi orang lain atau khawatir kehilangan pekerjaan jika mereka bersuara. Karena masalah-masalah ini, pengadilan khusus yang seharusnya melindungi pekerja perempuan tidak berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk mencermati seberapa baik sistem ini bekerja dan bagaimana sistem tersebut digunakan.⁴³

⁴² Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, diakses dari: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40828/uu-no-2-tahun-2004> Pada 20 Oktober 2025.

⁴³ Ni Made Ratih Paramita, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”, Jurnal Ilmiah Hukum Kertha Semaya, Universitas Ngurah Rai, Vol. 10 No. 3, 2022, diakses dari: <https://ojs.unr.ac.id/index.php/kerthasemaya/article> Pada 20 Oktober 2025.

Undang-undang baru bernama Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dibuat untuk membantu menciptakan lapangan kerja. Berkat undang-undang ini, cara pekerja dan perusahaan menyelesaikan masalah satu sama lain telah sedikit berubah. Kini, sebelum pergi ke pengadilan, mereka mencoba menyelesaikan masalah dengan berdiskusi dan saling membantu, yang lebih cepat dan mudah. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun metode ini menghemat waktu, hal ini tidak selalu adil bagi pekerja, terutama perempuan, yang mungkin merasa lebih sulit untuk bersuara atau mendapatkan hak mereka.⁴⁴

Penelitian menunjukkan bahwa hanya memiliki hukum dan aturan saja tidak cukup untuk memastikan semua orang diperlakukan secara adil. Masyarakat juga membutuhkan tempat untuk menyelesaikan masalah, bantuan dari pengacara atau ahli, dan pemerintah yang memastikan semuanya adil. Oleh karena itu, kita perlu memastikan bahwa orang-orang yang membantu menyelesaikan perselisihan terlatih dengan baik, dan pekerja perempuan lebih memahami hak-hak mereka. Dengan demikian, mereka dapat menggunakan Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan hak-hak mereka terlindungi.⁴⁵

Dalam studi ini, kami akan mengkaji bagaimana permasalahan antara pekerja dan perusahaan diselesaikan, dengan menggunakan contoh

⁴⁴ Fajar Kurniawan, “Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Hukum Prioris*, Vol. 12 No. 2, 2023, diakses dari: <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/prioris/article> Pada 20 Oktober 2025.

⁴⁵ Siti Marwati, “Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Efektivitas Mediasi Hubungan Industrial”, *Jurnal Yustisia Merdeka*, Vol. 9 No. 2, 2022, diakses dari: <https://ojs.stihpada.ac.id/index.php/yustisiamerdeka/article> Pada 20 Oktober 2025.

perempuan yang pernah bekerja di PT Phillips Seafood Indonesia di Lampung. Kami akan melihat langkah-langkah apa yang diambil untuk menyelesaikan perselisihan tersebut, tantangan apa yang dihadapi para perempuan tersebut, dan apakah aturan dan hukum telah membantu melindungi mereka dan memastikan mereka diperlakukan secara adil, sebagaimana mestinya menurut hukum.⁴⁶

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis aturan, prinsip, atau doktrin hukum yang membahas masalah hukum, dengan tujuan mengembangkan argumen, teori, atau konsep baru untuk menyelesaikan masalah tersebut.⁴⁷ Penelitian ini juga disebut juga penelitian doktrinal, dimana hukum sering kali dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁴⁸

Analisis dalam penelitian ini difokuskan pada pemeriksaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta putusan pengadilan

⁴⁶ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Phillips Seafood Indonesia, diakses dari: <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/> pada 20 Oktober 2025.

⁴⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, , 2010, hlm. 57.

⁴⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm 35.

yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berstatus harian lepas. Penelitian ini mengkaji norma-norma hukum yang relevan, khususnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, serta menganalisis penerapan norma tersebut dalam praktik hubungan kerja di sektor industri pengolahan makanan. Fokus utama penelitian diarahkan pada bentuk-bentuk eksploitasi yang dialami pekerja perempuan harian lepas, meliputi ketidakpastian status kerja, jam kerja yang berlebihan, pengupahan yang tidak layak, serta minimnya jaminan perlindungan hak-hak normatif pekerja.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yang pertama pendekatan perundang-undangan atau *Satute approach* yaitu mengkaji secara menyeluruh semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang relevandengan isu yang sedang dibahas.⁴⁹ Pendekatan ini kemudian dipadukan dengan pendekatan kasus atau *Case approach* di mana penulis meneliti dan menganalisis kasus-kasus hukum tertentu yang telah menghasilkan keputusan yang berwenang dan relevan dengan penelitian guna menjawab permasalahan yang ada.⁵⁰

⁴⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Pers, Mataram, 2020. hlm 56.

⁵⁰ Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 164.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan sifat deskriptif analisis, yang berupaya menggambarkan secara tepat fitur fakta dan mengukur seberapa sering peristiwa tertentu terjadi.⁵¹ Penelitian deskriptif dimaksud untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala-gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala lain dalam masyarakat.⁵² Analisis bertujuan untuk didasarkan pada deskripsi, dengan fakta-fakta yang terkumpul diperiksa secara menyeluruh untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁵³

3. Bentuk Penelitian

Dari segi bentuknya, penelitian ini dapat digolongkan ke dalam bentuk penelitian analisis, yakni penelitian yang menggambarkan suatu fenomena hukum secara kompleks berdasarkan analisis terhadap permasalahan tersebut.⁵⁴ Penelitian analisis ini tidak hanya berfokus pada uraian teoritis, tetapi juga mengaitkannya dengan praktik hukum yang terjadi, sehingga dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai permasalahan serta menawarkan solusi yang relevan bagi pengembangan ilmu hukum maupun penerapannya dalam praktik peradilan.

⁵¹ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Indonesia Crisis Center, Jakarta, 2004, hlm. 58.

⁵² M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Pusaka Setia, Bandung, 2005, hlm.89.

⁵³ Sunaryati, Hartono, *Penelitian Hukum Indonesia pada Akhir ke-20*, Alumni, Bandung, 1994, hlm. 101.

⁵⁴ Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 163.

4. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini diperoleh melalui data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui studi dokumen terhadap bahan kepustakaan. Di dalam penelitian hukum, data sekunder terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif karena memiliki kekuatan mengikat dan berasal dari lembaga yang berwenang. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah pembentukan peraturan perundang-undangan, serta putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji, yaitu .⁵⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja; Putusan Mahkamah Agung Nomor 771 K/Pdt.Sus-PHI/2024.” yang menjadi fokus utama dalam analisis penelitian ini.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sementara itu, bahan hukum sekunder berupa buku-buku, karya tulis ilmiah, jurnal, pendapat ahli (doktrin), kasus-kasus hukum, serta

⁵⁵ Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia Publishing, Malang, 2006, hlm.34. Diakses dari <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten> pada 15 Oktober 2025.

yurisprudensi yang mendukung analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus hukum, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sebagainya. Bahan hukum tersier ini berfungsi untuk membantu peneliti menemukan, memahami, serta memperjelas makna dari bahan hukum lain yang digunakan sehingga analisis yang dihasilkan lebih akurat dan sistematis.⁵⁶

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menghubungkan penyajian penelitian adalah penelitian kepustakaan. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan bahan hukum melalui analisis dokumen tertulis. Pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan merupakan proses dokumentasi, dengan mengambil sumber informasi dari arsip atau sumber pustaka seperti buku, makalah, artikel, majalah, dan jurnal.⁵⁷

⁵⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hlm 117. Diakses dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/dok/be1b65fc-d399-4232-44b7-08db6e8b31bb> pada 03 Mei 2026

⁵⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 33. Diakses dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/dok/be1b65fc-d399-4232-44b7-08db6e8b31bb> Pada 03 mei 2026

6. Analisis Bahan Hukum

Analisis hukum dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang melibatkan pemeriksaan literatur yang relevan, termasuk Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penelitian. Data yang terkumpul dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola, argumentasi hukum, serta pertimbangan yuridis mengenai status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja perempuan berstatus harian lepas. Selain itu, analisis dilakukan berdasarkan putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian, yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 771/Pdt.Sus-PHI/2024, yang kemudian diperkuat dengan penelaahan doktrin dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dasar pertimbangan hukum dalam menilai adanya eksploitasi pekerja perempuan pada industri pengolahan makanan, khususnya di PT Phillips Seafood Indonesia Lampung.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai keaslian penelitian yang peneliti angkat. Penelitian terdahulu juga berguna sebagai pembanding dengan penelitian terdahulu dalam menyusun penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berbentuk skripsi terkait dengan penelitian yang peneliti angkat.

1. “Penelitian yang dilakukan oleh Salita Aulia (2024) Tinjauan Yuridis Sengketa Ketenagakerjaan atas Putusan Mahkamah Agung

No. 771/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja melawan PT Phillips Seafood Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa putusan Mahkamah Agung No. 771/Pdt.Sus-PHI/2024 telah mempertimbangkan aspek hukum formil dan materil sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Majelis hakim menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh PT Phillips Seafood Indonesia tidak sepenuhnya sesuai dengan prosedur hukum, namun masih terdapat kelemahan dalam pembuktian mengenai unsur kesewenang-wenangan perusahaan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa perlindungan terhadap pekerja dalam kasus tersebut belum maksimal, terutama bagi pekerja perempuan yang mengalami ketidakadilan struktural dalam hubungan kerja.⁵⁸

2. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabiila Aprilya Mardhiyah (2021) dari Universitas Jenderal Soedirman, berjudul Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak terhadap Pekerja oleh PT Sinar Kencana Inti Perkasa: Studi Putusan Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tindakan PHK sepihak oleh PT Sinar Kencana Inti Perkasa bertentangan dengan prinsip keadilan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengusaha dianggap melanggar Pasal 151 ayat (1) dan

⁵⁸ Salita Aulia, *Tinjauan Yuridis Sengketa Ketenagakerjaan atas Putusan Mahkamah Agung No. 771/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja melawan PT Phillips Seafood Indonesia*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2024, hlm.25. Diakses dari: <https://scholar.google.com/scholar> pada 15 Oktober 2025.

- (2) UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan adanya perundingan terlebih dahulu sebelum PHK dilakukan. Penelitian ini menegaskan bahwa banyak pekerja tidak memahami hak-hak hukumnya sehingga mudah dirugikan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penegakan hukum yang lebih tegas dan peran pemerintah sebagai mediator untuk mencegah PHK sepihak yang merugikan pekerja.⁵⁹
3. Penelitian yang dilakukan oleh S. Rahayu Budiiswanti, F. M. Wantu, dan A. R. Y. Mantali (2023) membahas tentang implementasi serta kendala praktis perlindungan hukum pekerja perempuan dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa banyak pekerja perempuan enggan melapor atau memperjuangkan haknya karena takut kehilangan pekerjaan atau mendapat stigma negatif. Oleh sebab itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja perempuan.⁶⁰
4. Penelitian M. D. Hasanah dkk. (2024) menitik beratkan pada persoalan diskriminasi yang dialami pekerja perempuan dalam hubungan kerja, baik berupa diskriminasi upah, kesempatan promosi, maupun perlakuan tidak adil seperti pelecehan seksual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih terjadi dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan upah, keterbatasan kesempatan

⁵⁹ Salsabiila Aprilya Mardhiyah Skripsi, Universitas Jenderal Soedirman, 2021. Diakses dari <https://repository.unsoed.ac.id/10125/> pada 15 Oktober 2025.

⁶⁰ S. Rahayu Budiiswanti, F. M. Wantu, & A. R. Y. Mantali, *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, Vol. 2 No. 9 (2023): 1593–1603. Diakses dari <https://openurl.ebsco.com> pada 15 Oktober 2025

promosi, dan perlakuan tidak pantas di tempat kerja. Faktor utama penyebabnya adalah lemahnya implementasi kebijakan kesetaraan gender dalam lingkungan kerja dan kurangnya sanksi bagi pelaku pelanggaran. Penelitian ini menegaskan perlunya revisi terhadap kebijakan ketenagakerjaan agar lebih berpihak pada perempuan, serta mendorong pengawasan aktif oleh pemerintah dan serikat pekerja untuk memastikan hak-hak perempuan terpenuhi.⁶¹

5. Penelitian lain oleh Rakha Restu Agustian (2020) mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang mengalami PHK dengan studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015. Berdasarkan hasil penelitian, PHK terhadap tenaga kerja perempuan dalam Putusan Mahkamah Agung No. 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 dilakukan secara tidak sah karena adanya unsur pemaksaan dalam pengunduran diri. Hakim dalam putusan tersebut menyatakan bahwa tindakan perusahaan melanggar asas perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja perempuan. Penelitian ini juga menemukan bahwa lemahnya posisi tawar pekerja perempuan menyebabkan hak-hak mereka, seperti pesangon dan kompensasi, tidak diberikan secara adil. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya pemberdayaan hukum dan peningkatan kesadaran gender

⁶¹ M. D. Hasanah *et al.*, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja*,”
Diakses dari <https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Desentralisasi/article> pada 15 Oktober 2025.

dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.”⁶²

6. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhayati dalam penelitian yang berjudul *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”* membahas mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan, khususnya berkaitan dengan hak-hak normatif seperti hak memperoleh upah yang layak, perlindungan terhadap fungsi reproduksi, waktu kerja, serta larangan diskriminasi di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara normatif pekerja perempuan telah memperoleh perlindungan melalui peraturan perundang-undangan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran akibat lemahnya pengawasan dan rendahnya posisi tawar pekerja perempuan.⁶³
7. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rizki Amelia berjudul *“Eksplorasi Terhadap Pekerja Perempuan dan Perlindungan Hukumnya di Indonesia”* membahas bentuk-bentuk eksploitasi yang dapat dialami pekerja perempuan, seperti pemberian upah yang tidak sesuai, beban kerja yang berlebihan, serta ketidakpastian hubungan kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa eksploitasi terhadap pekerja perempuan masih terjadi karena adanya ketidakseimbangan

⁶² Rakha Restu Agustian, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Skripsi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Ubhara Jaya), 2020, hlm. 10-20 Diakses dari <https://repository.ubharajaya.ac.id> pada 15 Oktober 2025.

⁶³ Siti Nurhayati, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Universitas 2021), hlm.

hubungan antara pekerja dan pengusaha serta kurang optimalnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan.⁶⁴

8. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Ariani dalam penelitian yang berjudul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*” membahas mengenai kedudukan pekerja perempuan yang bekerja dengan sistem hubungan kerja tidak tetap. Penelitian ini menjelaskan bahwa pekerja perempuan dengan status kontrak maupun pekerja tidak tetap memiliki posisi yang lebih rentan terhadap pelanggaran hak normatif, seperti ketidakpastian hubungan kerja, pemenuhan upah, serta jaminan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun peraturan ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan, masih diperlukan pengawasan agar perusahaan tidak menggunakan sistem kerja tidak tetap untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja.⁶⁵

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena mengkaji topik yang lebih spesifik. Penelitian sebelumnya membahas permasalahan umum seperti perselisihan kerja, perlakuan tidak adil terhadap pekerja perempuan, atau diskriminasi. Penelitian ini berfokus pada bagaimana pekerja perempuan diperlakukan tidak adil atau dieksploitasi di sebuah perusahaan bernama PT

⁶⁴ Rizki Amelia, *Eksplorasi Terhadap Pekerja Perempuan dan Perlindungan Hukumnya di Indonesia*, (Skripsi: Fakultas Hukum Universitas, 2022), hlm.

⁶⁵ Ni Made Dwi Ariani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, (Skripsi: Fakultas Hukum Universitas 2021), hlm.

Phillips Seafood Indonesia di Lampung.

Peneliti akan memeriksa apakah tindakan perusahaan telah sesuai dengan hukum, khususnya undang-undang baru yang disebut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini juga mencoba melihat apakah undang-undang tersebut lebih efektif dalam melindungi pekerja dan apakah undang-undang tersebut memberikan keadilan bagi perempuan setelah undang-undang baru tersebut disahkan.⁶⁶

⁶⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, diakses dari: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> pada 20 Oktober 2025