

NASKAH PUBLIKASI

**STUDI KOMPARATIF PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA PEREMPUAN PADA PEKERJAAN BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL
(STUDI DI NEGARA INDONESIA, FILIPINA, DAN THAILAND)**



Disusun oleh :

ERLA WULAN SAFITRI

2000024308

**Skripsi ini Disusun untuk Melengkapi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA**

2024

JAOURNAL

**A COMPARATIVE STUDY OF TERMINATION OF EMPLOYMENT
RELATIONSHIPS FOR FEMALE WORKERS IN DIGITAL TECHNOLOGY-BASED
JOBS (A STUDY IN INDONESIA, PHILIPPINES, AND THAILAND)**



Written by:

ERLA WULAN SAFITRI

2000024308

Submitted as Partial Fulfillment of the Requirements to Obtain a Law Degree

**FACULTY OF LAW
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

**STUDI KOMPARATIF PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA PEREMPUAN PADA PEKERJAAN BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL (STUDI DI
NEGARA INDONESIA, FILIPINA, DAN THAILAND)**

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada perbincangan setiap negara bahwa perusahaan banyak melakukan PHK terhadap pekerja dibidang teknologi digital. Hal ini dikarenakan banyak pekerja yang kurang mampu menguasai teknologi terkhususnya pekerja perempuan. Setiap negara memiliki suatu aturan yang harus dijalankan, begitu pun dengan negara Filipina dan Thailand. Peraturan yang telah ditetapkan oleh negara Filipina dan Thailand dijalankan cukup baik yang mampu mengakomodir seorang pekerja. Berdasarkan hal yang telah terurai bahwa senyatanya Indonesia tidak mendapati kebijakan-kebijakan seperti halnya negara Filipina dan Thailand. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang mengalami PHK dan akibat hukum PHK pada negara Indonesia, Filipina, dan Thailand. Dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dalam Teknik Analisa data dilakukan untuk mengolah data hasil penelitian yang telah dilakukan menjadi informasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa di negara Indonesia, Filipina, dan Thailand pekerja perempuan pada bidang teknologi digital memiliki hak-hak perlindungan yang sama dengan pekerja lainnya. Undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap diskriminasi gender dan PHK yang tidak sah. Namun senyatanya pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tidak terimplementasi memenuhi hak-hak perempuan. Di samping itu akibat hukum PHK yang ditimbulkan harus dipertanggungjawabkan, perusahaan selalu memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja; Pekerja perempuan; Pekerjaan Teknologi Digital*

**A COMPARATIVE STUDY OF TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS FOR
FEMALE WORKERS IN DIGITAL TECHNOLOGY-BASED JOBS (A STUDY IN INDONESIA, THE
PHILIPPINES, AND THAILAND)**

ABSTRACT

This research examines how legal protection is for female workers who are laid off. In discussions in every country, many companies are laying off workers in the digital technology sector. This is because many workers are less able to master technology, especially female workers. Every country has rules that must be followed, including the Philippines and Thailand. The regulations set by the Philippines and Thailand are implemented well enough to accommodate workers. Based on what has been outlined, in fact Indonesia does not have policies like the Philippines and Thailand. The aim of this research is to determine the legal protection for female workers who experience layoffs and the legal consequences of layoffs in Indonesia, the Philippines and Thailand. In this writing, we use qualitative research methods and normative juridical research methods using secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Data analysis techniques are used to process data resulting from research that has been carried out into information. The research results state that in Indonesia, the Philippines and Thailand, female workers in the digital technology sector have the same protection rights as other workers. Employment law provides protection against gender discrimination and unlawful dismissal. However, in reality the regulations regarding legal protection for female workers are not implemented to fulfill women's rights. In addition, the legal consequences of layoffs must be accounted for, the company always ensures that the layoff process is carried out in accordance with applicable laws and regulations

Keywords: *Termination of Employment; Female Workers; Digital Technology Jobs*



A. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 tidak hanya menimbulkan permasalahan kesehatan, namun juga memunculkan permasalahan sosial, ekonomi, politik, dan ketenagakerjaan. Standar Kebijakan Social Distancing dan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) merupakan dua kebijakan khusus yang diterapkan pemerintah dalam upaya menghentikan penyebaran virus COVID-19. Penerapan ini mempengaruhi rantai produksi dalam teknologi dan industri digital. Pelaku usaha memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja guna menghindari kerugian yang harus dimitigasi oleh dunia usaha yang terkena dampak wabah COVID-19. Hal tersebut mencakup pengangguran, pelanggaran hukum, dan peluang kerja, yang pada dasarnya merupakan masalah yang memiliki banyak segi. Permasalahan PHK semakin meningkat secara signifikan seiring dengan semakin meluasnya dunia usaha dan bertambahnya jumlah pekerja dalam kontrak kerja. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan keberadaan manusia.¹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Pasal 1 angka 25 mengartikan pemutusan hubungan kerja sebagai berakhirnya hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pengusaha/buruh. Dalam buku Gouzali Saydam "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Mikro", PHK didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan dihentikan kerja karena hubungan kerja mereka dengan perusahaan terputus atau tidak diperpanjang lagi. Pekerja tidak lagi diharuskan melakukan aktivitas kerja setelah hubungan kerja diberhentikan.

Serupa dengan negara Filipina berdasarkan pada Kode Perburuhan Filipina Keputusan Presiden No. 442, sebagaimana telah diubah dalam aturan Omnibus yang menerapkan Kode Perburuhan, sebagaimana telah diubah adalah undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan utama di Filipina². Undang-Undang Kebijakan Filipina Undang-Undang Republik No. 11166 juga melarang penolakan lamaran pekerjaan, pemutusan hubungan kerja, atau kebijakan diskriminatif lainnya dalam perekrutan, penyediaan pekerjaan dan manfaat terkait lainnya, promosi atau penugasan seseorang semata-mata atau Sebagian. Berdasarkan pasal 297 dari Kode Perburuhan, yang

¹ (Dewi et al., 2021: 22)

² Labor Code of the Philippines, "Labor Code of the Philippines. Chapter III, 'Employment of Househelpers,'" no. 442 (2011): 65, http://www.dole.gov.ph/labor_codes.php?id=34.

mengacu pada alasan pemutusan hubungan kerja yang secara langsung disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian karyawan³.

Apabila membandingkan peraturan dengan negara Thailand, bahwa yang mendasari ketentuan PHK adalah Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja B.E (*Buddhist Era*) 2541 Tahun 1998. Pemutusan hubungan kerja dengan pesangon ditentukan berdasarkan pasal 118 LPA. Dalam hal ini pemberi kerja yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah harus membayar uang pesangon kepada pekerja, sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja B.E 2541 Tahun 1998⁴.

Berkaitan dengan PHK sejatinya pekerja perempuan pada suatu negara lebih banyak yang di PHK dibanding pekerja laki-laki. Menurut studi McKinsey dalam unggahan detikfinance menyebutkan bahwa pekerja perempuan 1,8 kali lebih rentan di PHK dibanding laki-laki. Melansir data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), ada peningkatan jumlah pekerja perempuan dari 2018 hingga 2019. Pada 2018, ada 47,95 juta perempuan yang bekerja, meningkat menjadi 48,75 juta pada tahun berikutnya. Namun, proporsi perempuan terhadap total pekerja turun dari 38,66% menjadi 38,53% pada 2019. Mengamati pekerja yang bekerja sebagai tenaga usaha jasa, perempuan adalah yang paling banyak, dengan tingkat dominasi 58,04% dibandingkan pekerja tenaga usaha jasa⁵.

Hal yang menjadi simpang siur PHK adalah ketidaksesuaian antara aturan perusahaan dengan suatu aturan perundang-undangan yang berlaku. Melihat pada tiga negara yang terpapar data angka PHK, maka Indonesia perlu mengkaji terkait dengan pencegahan dan perlindungan terhadap pekerja terkhususnya pekerja perempuan sebagai pekerja yang rentan terkena PHK dan harus dipertahankan hak-haknya. Negara Thailand dengan angka pengangguran terendah dan Filipina sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi tentunya adanya perbedaan perlindungan mengenai peraturan ketenagakerjaan, yang menimbulkan tingkat persoalan PHK rentan terjadi.

Berdasarkan hal yang telah terurai di atas bahwa senyatanya Indonesia tidak mendapati kebijakan-kebijakan seperti halnya negara Filipina dan Thailand. Kebijakan di negara Indonesia belum terimplementasi sebagaimana mestinya, masih

³ (Ii, 2011: 10)

⁴ (Reyzman, 2013: 243)

⁵ Alice. H Eagly, "Jumlah Perempuan Yang Lebih Sedikit Di Bidang Teknologi," *Women Lead*, last modified 2021, <https://womenlead.magdalene.co/2021/09/10/faktor-apa-yang-pengaruh-jumlah-perempuan-di-teknologi/>.

banyak PHK terkhusus terhadap pekerja perempuan. Lebih lanjut pada masa pandemi Covid-19 Indonesia justru lebih banyak memberikan PHK kepada pekerja, tidak mempertimbangkan dari segi ekonomi. Apabila dibandingkan dengan kedua negara tersebut maka Indonesia merupakan negara dalam kategori banyak memberikan PHK terhadap pekerja. Berdasarkan problematika yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk membahas dan menganalisa lebih dalam tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan Pada Pekerjaan Berbasis Teknologi Digital pada 3 negara, yaitu Indonesia, Filipina, dan Thailand.

B. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, artinya melihat bagaimana aturan atau norma dalam hukum positif diterapkan pada suatu kejadian tertentu⁶. Semua informasi yang dapat digunakan dalam suatu penelitian dianggap sebagai sumber data. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data sekunder dengan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Penelitian ini menggunakan literatur research/studi kepustakaan/studi dokumen sebagai metode pengumpulan data. Dalam hal ini objek adalah gagasan perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan pada negara Indonesia, Filipina, dan Thailand. Selain itu, metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), dan Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*).

C. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Negara Indonesia

Mengingat bahwa pekerja perempuan merupakan pihak yang secara fisik lebih rentan dan lemah, maka sudah sepatutnya mereka memperoleh perlindungan hukum secara maksimal. Ada beberapa instrument nasional yang mengatur terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan itu sendiri, yang selanjutnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

⁶ (Soerjono Soekanto, 2015: 291)

a. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia, sebab secara konstitusional Indonesia telah mengakui hak untuk bekerja yang berarti bahwa pada dasarnya memperoleh suatu pekerjaan adalah hak asasi setiap manusia yang bersifat fundamental. Hal tersebut selaras dengan bunyi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan konstitusi ini menekankan hak dasar setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan menikmati standar hidup yang sesuai dengan martabat manusia. Namun, penerapan praktis dari amanat konstitusi ini menunjukkan adanya kesenjangan, karena hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang masih memerlukan bantuan untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun kerangka konstitusi menjamin hak atas pekerjaan bagi semua warga negara, kebutuhan nyata akan dukungan lapangan kerja terkonsentrasi pada kelompok tertentu dalam masyarakat. Kajian ini menyoroti keterkaitan yang kompleks antara prinsip-prinsip konstitusi dan realitas sosial-ekonomi yang dihadapi oleh kelompok masyarakat tertentu di Indonesia. Komitmen konstitusi terhadap hak atas pekerjaan menggaris bawahi kewajiban pemerintah untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kesempatan kerja bagi semua warga negara, meskipun upaya-upaya perlu dilakukan secara tepat sasaran untuk mengatasi tantangan unik yang dihadapi oleh mereka yang masih memerlukan bantuan dalam mencari pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu, hal ini menekankan pentingnya menyelaraskan kebijakan dan inisiatif dengan tujuan konstitusional yang lebih luas, yaitu memberikan kesempatan kerja yang berarti dan standar hidup yang layak bagi setiap warga negara Indonesia⁷.

b. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ (Shalihah & Alviah, 2023: 1999)

Perlindungan hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Dengan demikian, pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun aturan tertulis yang diciptakan guna menjamin hak-hak pekerja tersebut adalah UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, pihak perusahaan sangat tidak dianjurkan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya. Mengenai larangan melakukan Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan (PHK) ini pun sesungguhnya sudah diatur secara jelas dalam UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu dalam Pasal 151 ayat (1) yang berbunyi:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK”.

Berlandaskan pada aturan ini pula lah bahwa seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari tindakan pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Pasal 151 ayat (1) adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara sebagai pencegahan agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap seorang pekerja. Seharusnya setiap pekerja mendapat perlakuan yang sama dan pantas tanpa dibeda-bedakan derajatnya dengan pengusaha, maka, Pasal 151 ayat (1) menjamin guna dilindunginya pekerja dari tindakan pengusaha yang semena-mena dengan memandang bahwa dirinya sebagai pengusaha memiliki derajat yang tinggi di atas seorang pekerja yang rendah sehingga merasa berhak untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa memikirkan akibat yang akan timbul terhadap pekerja atas tindakan yang dilakukannya tersebut⁸.

⁸ (Hidayah, 2023: 23)

c. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/CEDAW*).

Convention On the Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women (CEDAW) merupakan perjanjian International yang telah diratifikasi oleh bangsa Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan pada tanggal 24 Juli 1984⁹.

Khusus bagi kaum perempuan dalam CEDAW ini terdapat apa yang disebut dengan *affirmative action* yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi:

“Pengambilan tindakan-tindakan khusus oleh Negara-negara Pihak, termasuk tindakan-tindakan yang termuat dalam Konvensi ini, yang ditujukan untuk melindungi kehamilan, tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi”.

Affirmative Action yang merupakan perwujudan dari Pasal 4 tersebut mempunyai makna yaitu diskriminasi positif (*positive discrimination*) atau langkah-langkah khusus yang dilakukan guna mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan antara laki-laki dan Perempuan.

d. Regulasi Pemerintah dalam upaya Perlindungan Pekerja/Buruh yang di PHK di Masa Pandemi

Regulasi yang secara spesifik mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh di masa pandemi dapat diuraikan ke dalam beberapa bagian berikut:

Berkenaan dengan pengupahan bagi pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 berikut:

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter

⁹ (Civilization et al., 2021: 142)

sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh¹⁰;

- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspect Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi;
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit Covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan;
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Negara Filipina

Filipina termasuk di antara 193 negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa yang pada tahun 2015 mengadopsi Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030 yang mencakup pencapaian kesetaraan gender dan lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki. Setelah sepenuhnya menutup kesenjangan gender dalam pencapaian pendidikan, Filipina mempertahankan peringkat terdepan di dunia dalam mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan, namun berada di peringkat 106 dari 149 negara dalam kesetaraan gender dalam partisipasi angkatan kerja. Hal ini menjadikan Filipina sebagai negara terburuk ketiga di kawasan ASEAN dalam hal kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja, setelah Indonesia dan Myanmar yang masing-masing berada di peringkat 118 dan 109¹¹.

Melihat partisipasi angkatan kerja perempuan Filipina sebesar 49% pada tahun 2019 merupakan salah satu yang terendah di kawasan EAP (tingkat rata-rata regional adalah 59%). Sebaliknya, 76% laki-laki Filipina berada

¹⁰ (Matantu et al., 2021: 80)

¹¹ (Epetia, 2019: 56)

dalam angkatan kerja, sehingga menciptakan kesenjangan gender yang sangat besar. Kemajuan dalam upaya menutup kesenjangan masih sangat minim dan partisipasi angkatan kerja perempuan tetap sama sejak tahun 1990, dengan kesenjangan yang menyusut hanya sebesar 0,3 poin persentase sejak tahun 2015. Rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja menunjukkan hilangnya peluang bagi pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan di Filipina. Peningkatan pasokan tenaga kerja perempuan sebesar 0,5 poin persentase per tahun akan meningkatkan produk domestik bruto (PDB) per kapita sekitar 6% pada tahun 2040 dan hampir 10% pada tahun 2050¹².

Menyoal permasalahan tersebut, negara ini akan menerapkan Rencana Pembangunan Filipina (PDP) 2023-2028 bertujuan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dari 51,7 persen pada tahun 2022 menjadi 52-54 persen pada tahun 2028. Hal ini akan dilakukan dengan memberikan mereka lebih banyak peluang ekonomi dan mengatasi bias gender dan stereotip gender yang diasosiasikan dengan perempuan. Salah satu strategi yang diidentifikasi dalam PDP adalah pengarusutamaan gender dan kompetensi ramah lingkungan untuk mengatasi bias gender dan *stereotip* peran gender dalam mendorong kewirausahaan dan memajukan peluang bagi perempuan.

Pada tahun 1997, Mahkamah Agung Filipina mengakui bahwa Konstitusi negara tersebut yang menyadari adanya kesenjangan hak antara laki-laki dan perempuan di hampir semua tahap kehidupan sosial dan politik memberikan serangkaian ketentuan yang melindungi perempuan. Deklarasi Pokok-pokok dan Haluan Negara, berdasarkan pasal II, secara khusus mengakui kontribusi perempuan dalam pembangunan bangsa dan mengarahkan negara untuk terus menjunjung tinggi persamaan mendasar antara perempuan dan laki-laki di depan hukum.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Negara Thailand

Pada negara Thailand, hak-hak perempuan menurut undang-undang ketenagakerjaan mengharuskan laki-laki dan perempuan dibayar sesuai jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Pada tahun 1974, Kanitha Wichiencharoen menjadi pendiri *The Association for the Promotion of the*

¹² Ibid.

Status of Women (APSW), sebuah asosiasi yang terdiri dari perempuan dan laki-laki, yang berkampanye untuk merevisi dan mengubah undang-undang untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi perempuan dan anak-anak. Dalam konstitusi Thailand tahun 1977, perempuan diharuskan menerima hak dan perlindungan yang sama. Namun, masih terdapat beberapa ketidaksetaraan dalam undang-undang tersebut. Tidak ada undang-undang yang melarang perempuan memegang jabatan. Masalah terbesar dalam ketidaksetaraan gender adalah kekerasan dalam rumah tangga dan perdagangan manusia. Pelecehan seksual menjadi ilegal pada tahun 1998, namun hanya ada sedikit kasus yang dilaporkan dan sangat sedikit kasus yang dituntut karena sulitnya pembuktian suatu kasus. Undang-undang domestik masih harus disahkan dalam konstitusi dan persyaratan adanya bukti kekerasan dalam rumah tangga membuat hampir tidak mungkin untuk dituntut¹³.

Pada negara ini pemutusan hubungan kerja merupakan aspek sensitif yang diatur oleh peraturan yang tepat. Sebagaimana diartikulasikan dalam Pasal 118 dan 119 Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja BE 2541 (1998), syarat-syarat pemutusan hubungan kerja yang sah dan hak-hak terkait, terutama yang berkaitan dengan uang pesangon, didefinisikan dengan jelas. Pasal 118 membahas alasan yang sah untuk memberhentikan seorang karyawan, sedangkan Pasal 119 mengatur penghitungan dan ketentuan uang pesangon di Thailand. Baik bagi pemberi kerja maupun karyawan, memahami bagian-bagian khusus ini akan memastikan pengambilan keputusan yang adil dan terinformasi selama proses mengakhiri hubungan kerja.

B. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan di Negara Indonesia, Filipina, dan Thailand

Pengembangan Ketenagakerjaan dipisahkan menjadi empat (empat) bagian sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan melindungi pekerja dalam mengejar kekayaan. Dengan kata lain, tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak-hak pekerja atas pekerjaan mereka, terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Patut dicatat bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kini berlaku sekitar 17

¹³ (The Rights of Marginalized Women in Thailand, 2018)

(tujuh belas) tahun yang lalu, masih secara efektif melindungi hak-hak Pengusaha, yang berarti proses PHK masih dirancang dengan baik ¹⁴

Hubungan kerja tidak dapat diputus oleh pemberi kerja karena sebab apa pun, termasuk kehamilan, persalinan, keguguran, atau menyusui anak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 23 Tahun 2021 khusus mengatur tentang perjanjian kerja waktu. Konsekuensi hukum tertentu yang sering terjadi setelah PHK pekerja perempuan mencakup hak dan keuntungan atas perlindungan, seperti:

1) Hak Pesangon

Pekerja Perempuan yang di PHK memiliki hak untuk menerima pesangon sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

2) Cuti Pemutusan Hubungan Kerja

Setelah di PHK pekerja Perempuan berhak mendapatkan cuti untuk mencari pekerjaan baru sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3) Perlindungan Khusus

Pekerja Perempuan yang di PHK karena alasan kehamilan atau melahirkan memiliki hak khusus dan perlindungan. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja perempuan dalam kondisi tersebut bisa dianggap tidak sah dan melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

4) Asuransi dan Pensiun

Pekerja Perempuan yang di PHK masih dapat memiliki hak terkait asuransi dan dana pensiun dengan ketentuan Perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan.

5) Ketentuan Kontrak

Akibat PHK dapat dipengaruhi oleh ketentuan yang tercantum dalam kontrak kerja, termasuk klausul-klausul terkait kompensasi atau pengakhiran hubungan kerja.

6) Proses Penyelesaian Sengketa

Jika pekerja perempuan merasa PHK tidak sah, mereka dapat mengajukan sengketa ke Lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

¹⁴ (Agusmidah, 2010: 15)

Berdasarkan hal tersebut bahwa PHK terhadap pekerja Perempuan yang hamil atau baru melahirkan harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan sesuai dengan ketentuan hukum. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja Perempuan, Perusahaan dapat menghadapi saksi hukum dan denda. Sebaiknya Perusahaan selalu memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Lebih lanjut berbeda dengan negara Filipina, negara ini menyatakan proses yang wajar dalam konteks pemutusan hubungan kerja adalah hak seorang pekerja untuk diberitahu tentang alasan pemecatannya dan, jika disebabkan oleh alasan yang adil, untuk diberikan kesempatan untuk membela diri. Proses hukumnya berbeda untuk sebab-sebab yang sah dan adil. Alasan yang adil melibatkan aturan dua pemberitahuan, sedangkan penyebab resmi memerlukan pemberitahuan 30 hari. Jika pekerja tidak diberikan proses yang semestinya sebelum pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja itu sendiri dinyatakan tidak sah, maka pekerja tersebut berhak menerima pemulihan dan upah penuh (Pasal 279, Kode Perburuhan).

Apabila pengangkatan kembali tidak memungkinkan lagi karena pemecatan tersebut dilakukan secara tidak adil, maka uang pisah dapat diberikan. Pemecatan berdasarkan alasan yang adil melibatkan aturan dua pemberitahuan:

1. Pemberitahuan tertulis, biasa disebut pemberitahuan untuk menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja dan memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menjelaskan sisi mereka;
2. Dengar pendapat atau konferensi yang memungkinkan karyawan menanggapi tuduhan tersebut, menyajikan bukti, atau membantah bukti yang diajukan terhadap mereka;
3. Pemberitahuan keputusan yang menunjukkan alasan penghentian serta sanksi terkait (jika ada) setelah mempertimbangkan semua bukti.

Pada negara ini diskriminasi dilarang karena melanggar hukum jika pemberi kerja melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan mana pun sehubungan dengan syarat dan ketentuan kerja semata-mata karena jenis kelaminnya. Berikut tindakan diskriminasi:

- a. Pembayaran kompensasi yang lebih rendah, termasuk upah, gaji atau bentuk imbalan dan tunjangan lainnya, kepada pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki, untuk pekerjaan yang bernilai setara;

- b. Mengutamakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan sehubungan dengan promosi, kesempatan pelatihan, studi dan pemberian beasiswa semata-mata karena jenis kelamin mereka.

Tindakan yang disengaja atau tindakan melanggar hukum apa pun sebagaimana ditentukan dalam Pasal ini atau setiap pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan berdasarkan Bagian 2 Perjanjian ini akan dipidana sebagaimana ditentukan dalam Pasal 288 dan 289 Kitab Undang-undang. Lembaga apa pun tindakan pidana berdasarkan ketentuan ini tidak menghalangi karyawan yang dirugikan untuk mengajukan tuntutan uang yang sepenuhnya terpisah dan berbeda, yang dapat mencakup tuntutan ganti rugi dan keringanan afirmatif lainnya. Tindakan-tindakan yang diberi wewenang ini akan berjalan secara independen satu sama lain. (Pasal 135, Kode Perburuhan Filipina)

Ketentuan yang melarang perkawinan adalah melanggar hukum jika pemberi kerja mewajibkan sebagai syarat kerja atau kelanjutan kerja bahwa seorang pekerja perempuan tidak boleh menikah, atau menetapkan secara tegas atau diam-diam bahwa setelah menikah, pekerja perempuan tersebut dianggap mengundurkan diri atau berpisah, atau untuk benar-benar memberhentikan, mendiskriminasikan atau dengan cara lain merugikan pekerja perempuan hanya karena alasan perkawinannya. (Pasal 136, Kode Perburuhan Filipina). Magna Carta Perempuan (UU Republik No. 9710), sebuah undang-undang hak asasi perempuan yang komprehensif, berupaya menghapus diskriminasi terhadap perempuan dengan mengakui, melindungi, dan mempromosikan hak-hak perempuan Filipina, khususnya mereka yang berada di sektor yang terpinggirkan.

Menuju pada negara Thailand bahwa Undang-undang Thailand menetapkan beberapa alasan hukum yang dapat diandalkan oleh perusahaan ketika memecat seorang karyawan. Pasal 583 KUHPerduta menyatakan bahwa hal-hal yang menurut undang-undang dapat dianggap sebagai sebab-sebab pemutusan hubungan kerja bagi seorang pegawai yang:

- a. dengan sengaja tidak menaati atau biasa mengabaikan perintah sah majikan,
- b. absen dari layanan,
- c. bersalah atas pelanggaran berat,
- d. atau bertindak dengan cara yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas karyawan secara wajar dan setia.

Selain itu, Pasal 119 Undang-Undang Perlindungan Ketenagakerjaan juga mengatur sebab-sebab menurut undang-undang sebagai berikut:

- a. melaksanakan tugas dengan tidak jujur atau dengan sengaja melakukan tindak pidana terhadap majikan;
- b. tindakan yang disengaja dilakukan sehingga menimbulkan kerugian bagi pemberi kerja;
- c. melakukan perbuatan lalai yang menimbulkan kerugian berat bagi pemberi kerja;
- d. melanggar peraturan kerja, peraturan atau perintah pemberi kerja yang sah dan adil yang telah diberi teguran tertulis kepada pekerjanya oleh pemberi kerja, kecuali dalam hal yang serius yang tidak wajib diberikan teguran oleh pemberi kerja;
- e. tidak masuk tugas tanpa alasan yang dapat dibenarkan selama 3 (tiga) hari kerja berturut-turut baik dipisah hari libur maupun tidak dan;
- f. dijatuhi hukuman penjara berdasarkan keputusan akhir pengadilan.

Kesimpulannya, jika seorang pekerja melakukan suatu tindakan atau perbuatan yang memenuhi persyaratan di atas, pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja tersebut berdasarkan sebab-sebab yang sah. Namun, jika pemberi kerja memberhentikan pekerjanya karena alasan hukum, maka pemberi kerja diwajibkan oleh undang-undang untuk memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut melalui penerbitan surat pemutusan hubungan kerja. Alternatifnya, perusahaan dapat memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan pada saat pemutusan hubungan kerja. Kegagalan untuk melakukan hal ini berarti bahwa pemberi kerja tidak akan dapat menuntut alasan hukum tersebut terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karyawan tersebut.

Selanjutnya di Thailand, pemberi kerja bisa saja memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya atas kebijakannya sendiri. Jika PHK dilakukan tanpa alasan hukum, perusahaan dapat bertanggung jawab atas pembayaran menurut undang-undang yang harus dilakukan kepada karyawan tersebut. Apabila pemberi kerja memberhentikan pekerjanya karena alasan hukum, maka pemberi kerja diwajibkan oleh undang-undang untuk memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut melalui penerbitan surat pemutusan hubungan kerja.

Ketika pekerja tersebut diberhentikan, baik dengan atau tanpa alasan hukum, maka pekerja tersebut berhak atas pembayaran menurut undang-undang¹⁵.

Berdasarkan akibat hukum dari tiga negara tersebut dapat disimpulkan bahwa prosedur pemberlakuan peraturan berbeda. Setiap negara memiliki akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang berbeda, karena peraturan ketenagakerjaan, norma sosial, dan budaya hukum dapat bervariasi di setiap yurisdiksi. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, perbedaan ini mencakup hak-hak pekerja, kewajiban perusahaan, dan prosedur yang harus diikuti. Demikian pula, konsekuensi hukum PHK dapat berbeda antara negara satu dengan negara lainnya, mencerminkan kerangka hukum dan nilai-nilai yang ada di setiap tempat.

C. Komparasi Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan

Klasifikasi pertama mengenai hak-hak pekerja perempuan terdapat perbedaan yang signifikan. Pekerja di Indonesia memiliki hak atas upah yang layak, jaminan sosial, cuti tahunan, dan hak untuk membentuk serikat pekerja. Namun, hak-hak ini sering kali tidak ditepati, terutama bagi pekerja informal dan pekerja migran. Sedangkan di Filipina dan Thailand pengaturan hak-hak terhadap Perempuan memiliki persamaan yakni, Pekerja memiliki hak atas upah minimum, jaminan sosial, cuti tahunan, dan hak untuk membentuk serikat pekerja. Pekerja juga berhak atas perlindungan dari diskriminasi dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Klasifikasi selanjutnya mengenai jaminan bagi pekerja yang mengalami PHK di suatu Perusahaan. Jaminan bagi pekerja yang mengalami PHK di Indonesia sendiri diberikan pesangon, uang penghargaan selama bekerja di perusahaan tersebut, serta jaminan apabila apabila pekerja mengalami kecelakaan. Kedua negara Filipina dan Thailand ini memiliki klasifikasi yang sama terkait dengan jaminan bagi pekerja yang mengalami PHK. Pekerja akan diberikan kompensasi, kompensasi ini merupakan semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya di perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung. Pekerja juga diberikan uang pensiun besarnya bergantung pada besarnya iuran, masa kerja, serta hasil pengembangan dana tersebut. Dana pensiun juga dapat diwariskan kepada anggota keluarga jika penerima dana ini meninggal dunia. Terlebih jaminan

¹⁵ (Vaishalia Rastogi, 2020: 223)

pekerja adalah asuransi Kesehatan. Asuransi kesehatan bukan hanya berupa perlindungan kesehatan yang diberikan, melainkan juga masih banyak manfaat lainnya yang berkaitan dengan faktor finansial, seperti membantu mengatur keuangan dan menurunkan resiko kerugian.

Klasifikasi pada angkatan kerja perempuan di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya data yang menganggap bahwa laki-laki lebih layak bekerja dibandingkan dengan perempuan sebagaimana telah penulis jelaskan pada pembahasan awal. Begitu juga dengan negara Filipina, meskipun di negara Filipina angkatan kerja perempuan masih tergolong cukup rendah dibanding laki-laki. Namun, angkatan kerja di Filipina lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia. Berbeda dengan di Thailand, saat ini perempuan menjadi sorotan utama untuk diberikan kesempatan dalam bekerja. Berawal dari angkatan kerja perempuan yang masih tergolong rendah hingga mampu memberikan perkembangan pada dunia kerja perempuan.

Berkaitan dengan angkatan kerja tentunya membahas mengenai klasifikasi produktivitas tenaga kerja. Menelaah pada pembahasan yang telah penulis jabarkan, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Malaysia, Thailand, dan Filipina. Sedangkan produktivitas tenaga kerja di Filipina masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand, dan Vietnam. Produktivitas Indonesia pun masih kalah dari Thailand. Thailand poinnya mencapai 30,9 sedangkan Indonesia hanya 23,9. Adapun dari sisi upah, upah minimum di Indonesia justru lebih tinggi dari Thailand. Thailand dengan nilai produktivitas 30,9 poin upah minimumnya mencapai Rp4.104.475, khususnya upah minimum tersebut diberlakukan di Phuket. Sementara itu di Indonesia, dengan upah minimum di Jakarta mencapai Rp4.453.724, nilai produktivitasnya 23,9 poin saja ¹⁶.

Klasifikasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Berdasarkan yang telah penulis paparkan pada pembahasan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan bahwa di Indonesia Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi pekerja perempuan yang hamil dari PHK selama masa kehamilan dan cuti melahirkan. Pekerja perempuan yang di-PHK memiliki hak untuk menerima sisa

¹⁶ (Anggraeni, 2021: 88)

cuti yang belum digunakan. Perlindungan hukum di Filipina menerapkan beberapa undang-undang dalam memberikan hak kepada pekerja untuk mengundurkan diri dengan nama baik dan menerima honor. Selain itu terdapat perlindungan khusus untuk pekerja perempuan yang hamil atau baru melahirkan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Thailand menetapkan prinsip pemberhentian kerja yang adil, dan memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan alasan yang jelas atas pemutusan hubungan kerja.

Klasifikasi mengenai akibat hukum phk menjadi hal yang harus diperbandingkan di antara ketiga negara dalam pembahasan ini. Akibat hukum di Indonesia yang umumnya terjadi akibat PHK terhadap pekerja perempuan melibatkan hak-hak perlindungan. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja Perempuan, Perusahaan dapat menghadapi saksi hukum dan denda. Sebaiknya Perusahaan selalu memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Akibat hukum di Filipina Akibat hukum di negara ini bahwa pekerja tidak diberikan proses yang semestinya sebelum pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja itu sendiri dinyatakan tidak sah, maka pekerja tersebut berhak menerima pemulihan dan upah penuh. Tindakan yang disengaja atau tindakan melanggar hukum apa pun termasuk PHK secara tidak adil akan dipidana sebagaimana ditentukan oleh undang-undang. Thailand menerapkan jika PHK dilakukan tanpa alasan hukum, perusahaan dapat bertanggung jawab atas pembayaran menurut undang-undang yang harus dilakukan kepada karyawan tersebut. Apabila pemberi kerja memberhentikan pekerjaanya karena alasan hukum, maka pemberi kerja diwajibkan oleh undang-undang untuk memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut melalui penerbitan surat pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan kelebihan dan kelemahan dari tiga negara tersebut. Kelebihan di Indonesia sendiri yakni konstitusi, undang-undang ketenagakerjaan, dan beberapa undang-undang lainnya menjamin prinsip kesetaraan antara pekerja perempuan dan laki-laki. Pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki dalam hal upah, promosi dan peluang kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan prinsip pemberhentian kerja yang adil, dan pekerja perempuan yang di PHK memiliki hak untuk mendapatkan pemberhentian yang sesuai dengan aturan hukum.

Pekerja perempuan di Filipina yang mengalami (PHK) dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan yang menyediakan sejumlah hak dan perlindungan. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Filipina memberikan peraturan terkait PHK yang sah, yang harus mematuhi prinsip-prinsip pemberhentian yang adil dan tidak diskriminatif. Sehingga Filipina mendorong partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan melalui serikat pekerja. Pekerja perempuan yang terlibat dalam serikat pekerja dapat memperoleh dukungan tambahan dalam kasus PHK yang tidak sah.

Demikian dengan negara Thailand hukum ketenagakerjaan di Thailand melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin di tempat kerja, termasuk dalam konteks PHK. Pekerja perempuan yang di-PHK secara tidak sah dapat menuntut hak-hak mereka. Seperti halnya negara Indonesia dan Filipina, di Thailand juga menetapkan prinsip pemberhentian kerja yang adil, dan pekerja perempuan yang di-PHK memiliki hak untuk mendapatkan pemberhentian yang sesuai dengan aturan hukum. Pekerja perempuan di Thailand memiliki hak untuk melawan PHK yang tidak adil atau tidak sah, dan pengadilan dapat menilai keadilan pemberhentian kerja tersebut.

Meskipun ada perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di ketiga negara tersebut, terdapat beberapa kelemahan atau tantangan yang dapat dihadapi oleh pekerja perempuan dalam konteks ini. Mengenai kelemahan di Indonesia sendiri implementasi undang-undang di lapangan tidak selalu konsisten. Banyak pekerja yang mengalami kesulitan mendapatkan hak-hak mereka karena berbagai alasan, seperti kurangnya penegakan hukum yang efektif. Tidak selalu mudah untuk menentukan apakah suatu PHK sesuai dengan undang-undang atau tidak. Tergantung pada kasusnya, ada ruang untuk interpretasi yang berbeda-beda, dan hal ini dapat menciptakan ketidakpastian hukum.

Melihat kembali bahwa meskipun ada larangan terhadap diskriminasi gender, penegakan hukum terhadap pelanggaran ini mungkin kurang konsisten. Pekerja perempuan yang mengalami PHK karena alasan gender mungkin menghadapi kendala dalam membuktikan diskriminasi. Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan mungkin menghadapi ketidaksetaraan dalam negosiasi dengan pihak perusahaan, terutama jika mereka tidak didukung oleh serikat pekerja atau bantuan hukum.

Terdapat kelemahan yang mungkin dihadapi pekerja perempuan dalam konteks PHK di Filipina juga, yakni tidak selalu mudah untuk menentukan apakah suatu PHK sesuai dengan undang-undang atau tidak. Ketidakpastian hukum ini dapat menciptakan situasi di mana pekerja perempuan mungkin kesulitan membuktikan bahwa PHK tersebut tidak sah. Sama halnya dengan negara Indonesia, meskipun ada larangan terhadap diskriminasi gender, pekerja perempuan mungkin menghadapi kendala dalam membuktikan bahwa PHK mereka terjadi karena alasan gender. Penegakan hukum terhadap diskriminasi gender mungkin tidak selalu konsisten.

Menilik di negara Thailand senyatanya tidak jauh berbeda dengan negara Indonesia dan Filipina, proses hukum dapat menjadi rumit, dan pekerja mungkin membutuhkan bantuan hukum untuk melindungi hak-hak mereka. Beberapa pekerja juga mengalami kurangnya pemberitahuan sebelum di-PHK. Hal ini dapat menyulitkan mereka untuk mempersiapkan diri dan mencari solusi alternatif.

Penting bagi pekerja perempuan untuk memahami hak-hak mereka, mendokumentasikan setiap proses PHK dengan baik, dan, jika diperlukan, mencari bantuan hukum untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan hukum yang seharusnya. Reformasi dan perbaikan dalam sistem penegakan hukum serta peningkatan kesadaran akan hak-hak pekerja dapat membantu mengatasi beberapa kelemahan ini.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis paparkan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang mengalami PHK ialah bahwa hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, serta peraturan pelaksana. Pada tingkat konstitusi, kesetaraan hak pekerja perempuan dalam bekerja dan perlakuan yang adil. Perlindungan hukum terhadap (PHK) di negara Indonesia, Filipina, dan Thailand memiliki perbedaan dan persamaan. Indonesia, undang-undang ketenagakerjaan memberikan dasar hukum yang melibatkan hak-hak pekerja, seperti pesangon dan cuti. Sementara itu, di Filipina, kesetaraan di tempat kerja menjadi fokus utama, dengan larangan PHK diskriminatif berdasarkan jenis kelamin. Penerapan di Thailand, Konstitusi dan *Labor Protection Act* memberikan dasar

hukum untuk melindungi pekerja, dengan memberikan hak-haknya termasuk dalam konteks larangan PHK dengan memperhatikan kesetaraan gender. Meskipun terdapat perbedaan dalam rincian hukum di ketiga negara tersebut, kesimpulan umum adalah bahwa setiap negara memiliki kerangka hukum yang mencerminkan upaya untuk melindungi hak-hak pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Penting untuk memahami peraturan ketenagakerjaan setiap negara guna memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku, dan pekerja serta perusahaan memahami hak dan kewajiban mereka.

2. Akibat hukum PHK terhadap pekerja perempuan yang ditimbulkan, bahwa setiap negara memiliki akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang berbeda. Negara Indonesia apabila PHK dilakukan dengan melanggar hak-hak pekerja perempuan, maka perusahaan tersebut dapat menghadapi sanksi hukum dan denda. Begitu juga dengan negara Filipina, apabila PHK dilakukan secara tidak adil dan melanggar ketentuan hukum perundang-undangan akan dipidana. Lain halnya dengan di Thailand, PHK dilakukan dengan tanpa alasan hukum dan tidak ada pemberitahuan sebelumnya, maka Perusahaan tersebut dapat bertanggungjawab atas pembayaran menurut undang-undang ketenagakerjaan Thailand.

E. SARAN

1. Menghadapi pada realitas perlindungan hukum kepada pekerja perempuan, pemerintah Indonesia seharusnya terlibat lebih jauh melakukan intervensi melalui undang-undang guna memastikan buruh mendapatkan keadilan dan berbagai hak perempuan tidak terlewatkan ketika bekerja serta untuk memberikan dukungan kepada produktivitas pekerja perempuan.
2. Sebagai pekerja, pekerja perempuan diharuskan bisa memberikan edukasi pada dirinya serta lebih tahu kepada berbagai hal dimana mereka miliki dan terlibat untuk melakukan perjuangan semua bentuk kesewenang-wenangan dan ketidakadilan dimana terjadi pada mereka dari berbagai pihak. Dengan tujuan memaksimalkan serta efektivitas perlindungan dan tuntutan berbagai hak hukum untuk pekerja wanita harus ikut aktif didalamnya.

REFERENSI

- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press, 2010.
- Anggraeni, Rina. “Produktivitas Pekerja Di Indonesia Kalah Dari Thailand Tapi Upah Lebih Tinggi.” *SindoNews.Com*. Last modified 2021.
- Civilization, Industrial, TEMA 19, and E Domenico. “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Di Era Covid-19” (2021): 6.
- Dewi, Azzahra Aulia, Darlin Aulia, Kurnia Indah Sumunar, and Erni Hernawati. “Pengaruh Covid-19 Terhadap Perekonomian Di Negara Asean.” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 5, no. 3 (2021): 673–681.
- Eagly, Alice. H. “Jumlah Perempuan Yang Lebih Sedikit Di Bidang Teknologi.” *Women Lead*. Last modified 2021. <https://womenlead.magdalene.co/2021/09/10/faktor-apa-yang-pengaruh-jumlah-perempuan-di-teknologi/>.
- Epetia, Ma Christina F. “Explaining The Gender Gap in Labor Force Participation in the Philippines.” *Japan Labor Issues* 3, no. 17 (2019): 30–38.
- Hidayah, Fitri Nur. “Persentase Perempuan Indonesia Yang Menjadi Tenaga Profesional Turun 1, 34% Pada 2022.” *GoodStats*.
- Matantu, Kesia Tamalasari, Hendrik Pondaag, and Sarah D. L. Roeroe. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Administratum* 9, no. 2 (2021): 198–209.
- Philippines, Labor Code of the. “Labor Code of the Philippines. Chapter III, ‘Employment of Househelpers,’” no. 442 (2011): 65. http://www.dole.gov.ph/labor_codes.php?id=34.
- Reyzman, Evgeny. “Employment Law in Russia: An Overview” (2013): 2.
- Shalihah, Fithriatus, and Siti Alviah. “Examining the Role of BPJS Employment Indonesia in Ensuring Social Security for Migrant Workers in Hong Kong.” *Journal of Indonesian Legal Studies* 8, no. 2 (2023): 1197–1266.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2015.
- Vaishalia Rastogi, dkk. “Shifting from Awareness to Action on Gender Diversity.” *Boosting Women in Technology in Southeast Asia*. Last modified 2020.
- “The Rights of Marginalized Women in Thailand” (n.d.).