

BAB I

KASUS POSISI

PT Maju Bersama adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil dengan jumlah karyawan lebih dari 500 orang. Perusahaan ini memiliki kebijakan yang mengatur cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Namun, terdapat kasus yang menimbulkan permasalahan hukum terkait perlindungan hak pekerja perempuan pasca cuti melahirkan.

Seorang pekerja perempuan, Siti Aisyah, telah bekerja di PT Maju Bersama selama lima tahun sebagai operator mesin. selama bekerja untuk PT Maju Bersama Siti Aisyah dikenal memiliki etos kerja yang tinggi dan kinerja yang baik. Pada bulan Januari 2024, ia mengajukan cuti melahirkan selama tiga bulan, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* UU No. 6 Tahun 2023. Cuti ini diberikan, dan selama periode tersebut, perusahaan tetap membayarkan upahnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Namun, ketika Siti Aisyah kembali bekerja pada bulan April 2024, ia menerima surat pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disingkat (PHK) dengan alasan melakukan perampangan tenaga kerja untuk mengurangi biaya

operasional perusahaan. Pihak manajemen menyatakan bahwa selama cuti melahirkan, perusahaan telah menemukan pengganti yang dianggap lebih produktif. Siti Aisyah merasa keputusan ini tidak adil dan bertentangan dengan hak-nya sebagai pekerja perempuan yang dilindungi oleh undang-undang.

Siti Aisyah kemudian mengajukan protes kepada pihak human resource development atau selanjutnya disingkat (HRD) , tetapi perusahaan bersikukuh bahwa keputusan PHK telah sesuai dengan kebijakan internal perusahaan dan kondisi keuangan yang memerlukan pengurangan tenaga kerja. Siti Aisyah merasa hak-nya sebagai pekerja perempuan telah dilanggar, terutama karena PHK terjadi segera setelah ia menyelesaikan cuti pasca melahirkan.