

ANALISIS KLAUSULA LARANGAN HAMIL DALAM PKWT DITINJAU DARI PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM HAK- HAK PEKERJA PEREMPUAN

Nur Arfyana Aisyah¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia,
nurarfyana.22027@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia,
ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

Discrimination against female workers in the workplace regarding their rights remains widespread. One such issue involves companies that impose a pregnancy prohibition clause on female workers for the duration of their fixed-term employment contracts (PKWT), even though, in principle, this practice does not comply with applicable laws and regulations. This study aims to analyze whether pregnancy prohibition clauses during the term of a fixed-term employment contract (PKWT) conflict with applicable laws and regulations and the principles of human rights protection, as well as to analyze the legal consequences arising from such clauses. This research employs a normative legal research method, conceptual approach, and case-based approach. The analysis was conducted prescriptively to assess whether the pregnancy prohibition clause under study conflicts with applicable laws and regulations. The research findings indicate that the clause prohibiting pregnancy for workers under fixed-term employment contracts violates applicable laws and regulations, contravenes the principle of justice, and violates human rights principles, including the principle of inalienability, the principle of equality, and the principle of non-discrimination. Therefore, the legal consequences arising from such an agreement include nullity.

Kata kunci: *Pregnancy Prohibition Clause, Fixed-term Employment Contract, Reproductive Rights, Legal Consequences.*

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan yang lahir atas dasar kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang ditetapkan setelah ditandatanganinya perjanjian kerja (Ice Aula Yuliana and Ahmad Nailul Author 2026). Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi para pihak yang terlibat. Adanya hal yang mengikat tersebut membuat para pihak memiliki

kewajiban untuk melaksanakan perjanjian tersebut, karena perjanjian tersebut menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (Kusuma, Ratna M.S, and Irawati 2020). Perjanjian kerja sangat penting dalam aspek ketenagakerjaan karena memuat hak dan kewajiban yang harus dijalani bagi para pihak. Perjanjian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan memberi kepastian hukum bagi keduanya.

Perjanjian kerja terbagi menjadi dua jenis yang dilihat dari jangka waktunya, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pengaturan mengenai jenis perjanjian tersebut berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Setiap perjanjian kerja yang dibuat untuk menjalin hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus sesuai dengan ketentuan yang ditentukan yaitu diatur dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Salah satu ketentuan yang harus dimuat dalam perjanjian kerja yaitu mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja berdasarkan Pasal 54 ayat (1) huruf f. Perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban yang pada dasarnya harus ditaati dan dijalankan oleh para pihak yang terlibat. Perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya, karena itulah perjanjian yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum formal (Bambang 2013).

Hak-hak yang didapatkan untuk para pekerja pada umumnya adalah mengenai hak atas mendapatkan upah, hak mendapatkan jaminan sosial seperti keselamatan dan kesehatan kerja, hak mendapatkan cuti, hak mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Namun, pekerja perempuan memiliki hak-hak spesifik yang harus didapatkan selain hak-hak pada umumnya yang pekerja dapatkan, karena mempertimbangkan kondisi biologis dan sosial dari pekerja perempuan. Hak-hak spesifik yang harus didapatkan oleh pekerja perempuan yang diatur pada UU

Ketenagakerjaan antara lain yaitu hak cuti haid, cuti hamil atau cuti keguguran, berhak mendapat upah penuh saat cuti melahirkan atau cuti keguguran, tidak boleh dilakukannya PHK kepada pekerja perempuan yang sedang hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinnya, dan lain-lain.

Adanya pengaturan mengenai hak-hak pekerja perempuan tidak serta merta menunjukkan tantangan yang dihadapi pekerja perempuan dalam lingkungan kerja telah usai. Pada faktanya masih sering terjadi dimana pekerja perempuan mendapatkan perlakuan diskriminasi terhadap hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan sebagai pekerja pada lingkungan kerja. Data dari Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan Komisi Nasional Perempuan mencatat bahwasannya pada tahun 2024 mencatat adanya 2.702 kasus kekerasan terhadap pekerja perempuan. Bahwasannya kasus yang dialami pekerja perempuan pada tahun 2024 yaitu adanya kasus tidak mendapat cuti haid dengan persentase kasus sebanyak 52%. Kasus selanjutnya yaitu tidak mendapat upah penuh saat sedang cuti melahirkan dengan persentase kasus sebanyak 22,6%. Serta adanya kasus PHK akibat menuntut hak dengan persentase sebanyak 25,4% (Komnas Perempuan 2025). Dengan demikian, data tersebut menunjukkan bahwasannya pekerja perempuan banyak yang tidak mendapatkan hak-haknya dalam lingkungan kerja.

Dari sudut pandang konstitusional, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas perlakuan yang adil dalam pekerjaan dan kesempatan yang sama untuk memperoleh penghidupan yang layak. Ketentuan ini merupakan dasar bagi perlindungan terhadap pekerja perempuan dari segala bentuk diskriminasi yang bersumber dari fungsi reproduksi (Fernanda Aulia Rachman and Ahmad Nailul Author 2025). Hak asasi manusia telah dijamin oleh negara dan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam UU

HAM tersebut menjamin dan melindungi hak-hak mendasar yang telah melekat pada setiap individu manusia sejak lahir sebagai anugerah ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Hak yang dimiliki perempuan salah satunya yaitu mengenai hak untuk menikah dan melanjutkan keturunan diatur pada Pasal 10 ayat (1) UU HAM, bahwasannya setiap orang yang berkeluarga berhak untuk melanjutkan keturunan, melanjutkan keturunan disini berarti perempuan yang sudah berkeluarga berhak hamil untuk melanjutkan keturunannya. Selain aturan tersebut juga ada aturan lain yang mengatur, yaitu pada Pasal 49 ayat (3) UU HAM, bahwasannya perempuan atau wanita memiliki hak khusus terkait dengan fungsi reproduksinya dan hak khusus tersebut dijamin dan dilindungi oleh negara. Hak perempuan untuk melanjutkan keturunan atau hamil yang berkenaan mengenai reproduksinya juga dijamin oleh negara pada Pasal 5 huruf 1 Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

Penulis temukan dalam PKWT Perusahaan Daerah X, di mana pada Pasal 2 angka 2.4 terdapat klausula yang berbunyi “PIHAK KEDUA yang sudah menikah, bersedia untuk tidak hamil selama berstatus sebagai tenaga kontrak. Apabila hamil maka bersedia untuk mengundurkan diri”. Aturan pada PKWT tersebut menimbulkan pertentangan antara aturan dalam perjanjian kerja tersebut dengan ketentuan aturan di atasnya yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Aturan pada PKWT tersebut bertentangan dengan Pasal 10 ayat (1) UU HAM, Pasal 49 ayat (3) UU HAM, serta Pasal 5 huruf 1 UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga. Sehingga hal tersebut telah menjadi isu hukum berupa konflik norma. Konflik norma adalah keadaan dimana suatu norma telah dibuat tetapi bertentangan atau tidak sesuai dengan norma hukum lainnya (Muhaimin 2020). Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengetahui apakah pengaturan klausula

larangan hamil pada PKWT Perusahaan Daerah X diperbolehkan secara hukum atau tidak.

Pembahasan mengenai klausula larangan hamil dalam literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Rachmawati (2008) mengkaji mengenai akibat hukum dari surat pernyataan mengenai larangan menikah dan larangan hamil. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Ningsih (2025) mengkaji mengenai perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan. Sedangkan penelitian Muhammad Jaduk Chusana (2017) mengkaji mengenai analisis terhadap PKWT suatu perusahaan. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini mengkaji mengenai lebih mendalam apakah klausula larangan hamil dalam PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta bertentangan dengan prinsip HAM dan prinsip keadilan dan akibat hukum yang ditimbulkan dari adanya klausula larangan hamil dalam PKWT.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah klausula larangan hamil selama perjanjian berlangsung dalam PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip perlindungan hak asasi manusia?
- 2) Apakah akibat hukum yang dapat ditimbulkan dalam PKWT mengenai klausula larangan hamil selama masa kerja berlangsung?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah klausula larangan hamil selama perjanjian berlangsung dalam PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip perlindungan hak asasi manusia dan akibat hukum yang ditimbulkan dalam PKWT mengenai klausula tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi aturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin-

doktrin hukum yang relevan untuk permasalahan hukum dalam penelitian yang dikaji (Peter Mahmud Marzuki 2021). Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah menggunakan berbagai legislasi dan regulasi atau peraturan perundang-undangan; pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan menelaah doktrin-doktrin terkait konsep hak dasar manusia, konsep hak reproduksi serta konsep keadilan; dan pendekatan kasus (*case approach*) melalui penelaahan Putusan Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst.

Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa UUD Tahun 1945, KUHPerdata, UU HAM, UU ketenagakerjaan, UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta PKWT Perusahaan Daerah X sebagai objek kajian. Bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi buku-buku, jurnal-jurnal hukum, dan doktrin yang relevan. Bahan hukum tersier yaitu kamus, ensiklopedia, ataupun referensi terkait dengan hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisa bahan hukum dilakukan secara preskriptif.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Klausula Larangan Hamil Selama Perjanjian Berlangsung Dalam PKWT Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan dan Prinsip Hak Asasi Manusia

Sebuah perjanjian dianggap sah dan mengikat secara hukum apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Pasal 1320 KUHPerdata merupakan ketentuan umum yang mengatur mengenai syarat sah perjanjian, sedangkan untuk syarat sah perjanjian kerja diatur lebih lanjut dalam Pasal Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”

Berdasarkan hasil analisis terhadap PKWT Perusahaan Daerah X, adanya klausula larangan hamil dalam PKWT tersebut dapat dinilai bertentangan dan tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;

Kesepakatan yang terjalin antara kedua belah pihak (pekerja dengan pemberi kerja) adalah bebas, namun tetap tidak meliputi adanya *dwang* (penipuan), *dwaling* (paksaan), dan *bedrog* (kekhilafan) (Sulaiman 2019). PKWT yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah X pada dasarnya telah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Tanda tangan memiliki makna bahwa bahwa kedua belah pihak telah mengetahui isi dari perjanjian dan menyepakati dari isi perjanjian tersebut dengan tanda tangan. Maka syarat sah pertama berupa kesepakatan dalam perjanjian kerja tersebut telah terpenuhi.

- b. Kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Pekerja dengan pihak perusahaan dalam perjanjian tersebut dianggap cakap secara hukum. Hal tersebut dikarenakan kedua belah pihak yaitu pekerja maupun perusahaan sedang tidak berada dalam kondisi yang menyebabkan ketidakcakapan hukum. Selain itu pihak pekerja juga berada di usia yang dianggap cakap hukum menurut Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan, dan pihak perusahaan yang diwakili oleh jajaran direksi dianggap cakap

melakukan perbuatan hukum menurut Pasal 93 ayat (1) UU Perseroan Terbatas.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

Pada PKWT Perusahaan Daerah X dapat diketahui bahwasannya pekerja bekerja sebagai Account Officer Dana dan melaksanakan kegiatan operasional perusahaan sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwasannya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku

Analisis mendalam diperlukan untuk menilai pemenuhan syarat sah keempat. Ketentuan ini berdasar pada syarat sah perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHPdata, dimana pada syarat sah perjanjian ke empat yaitu sebab yang halal. Suatu sebab yang halal ditegaskan pada Pasal 1337 KUHPdata, yang menyatakan bahwa “Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum”. Suatu sebab yang halal dalam perjanjian kerja memiliki makna bahwa isi perjanjian haruslah berupa hal yang diperbolehkan atau halal, atau bisa juga diartikan tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan dengan kepentingan umum, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan lain sebagainya baik dari jenis pekerjaan maupun dari persyaratan penerimaan pekerjaan.

Pada dasarnya negara telah memberikan perlindungan bagi setiap perempuan tidak terkecuali bagi pekerja perempuan untuk melanjutkan keturunan dan berkenaan dengan hak serta fungsi reproduksi. Hal tersebut telah diatur pada Pasal Pasal 10 ayat (1) UU HAM, pasal tersebut menyatakan

bahwa “Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Selain itu, terdapat aturan lain yang mengatur, pada Pasal 49 ayat (3) UU HAM menyatakan bahwasannya “Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum”. Pasal 5 huruf 1 UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga menyatakan bahwa “Dalam penyelenggaraan perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga, setiap penduduk mempunyai hak untuk mewujudkan hak reproduksinya dan semua hal yang berkenaan dengan kehidupan perkawinannya”. Dengan demikian setiap penduduk tidak terkecuali perempuan berhak untuk mewujudkan dan membuat keputusan sendiri mengenai kesehatan reproduksi mereka. Dimana hak perempuan untuk melanjutkan keturunan atau hamil yang berkenaan mengenai reproduksinya secara jelas dijamin oleh negara.

Manurut peraturan UU Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan “pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya”. Aturan tersebut secara tegas menunjukkan bahwasannya tidak diperbolehkan melakukan PHK kepada pekerja dengan keadaan hamil. Menurut Pasal 1321 KUHPdata menyebutkan bahwa “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Paksaan memiliki makna yaitu berupa ancaman dengan sesuatu yang tidak diperbolehkan hukum yang menimbulkan kekuatan kepada seseorang, sehingga ia mengadakan perjanjian (Thalib and Aisyah 2024).

Klausula larangan hamil tersebut dapat dikatakan bertentangan dengan aturan yang ada di atasnya seperti pada Pasal 52 ayat (1) huruf d UU

Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai syarat sah perjanjian keempat yaitu sebab yang halal. Hal tersebut dianggap bertentangan karena klausula larangan hamil pada PKWT yang dimiliki Perusahaan Daerah X tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Klausula larangan hamil tersebut bertentangan dengan Pasal 10 ayat (1) UU HAM, Pasal 49 ayat (3) UU HAM, Pasal 5 huruf l UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga serta Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan konsep milik John Rawls, mengemukakan bahwasannya penegakan keadilan yang bersifat demokratis harus mempertimbangkan prinsip keadilan dimana terdapat dua prinsip. Prinsip pertama setiap individu memiliki hak dan kesempatan yang setara atas kebebasan dasar yang paling luas, sejauh kebebasan tersebut sama bagi setiap individu. Prinsip kedua, ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika memberikan manfaat terbesar bagi anggota masyarakat yang paling kurang beruntung, serta jika jabatan dan posisi terbuka bagi semua orang berdasarkan kesetaraan kesempatan (Angga Christian, Ainun Nabilah, and Sulthoni Ajie 2025). Ditinjau dari prinsip keadilan milik John Rawls, klausula larangan hamil telah merampas hak dasar pekerja perempuan atas pilihan reproduksinya. Hak untuk hamil dan melahirkan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28B ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Pembatasan atas hak ini melalui klausula dalam perjanjian kerja jelas merupakan bentuk diskriminasi berbasis jenis kelamin, karena klausula semacam itu secara nyata hanya berlaku dan berdampak kepada pekerja perempuan.

Dalam konteks hubungan kerja yang berdasarkan PKWT, pekerja perempuan adalah pihak yang paling rentan karena posisi tawarnya yang lemah, dan secara biologis menanggung risiko kehamilan yang berhubungan dengan fungsi reproduksinya. Klausula larangan hamil justru semakin memperburuk posisi kelompok tertentu yaitu pekerja perempuan itu sendiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa klausula larangan hamil dalam PKWT tidak hanya bertentangan dengan ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia, tetapi juga bertentangan dengan konsep keadilan menurut teori John Rawls.

Terdapat beberapa prinsip yang menjadi dasar dari sistem perlindungan HAM, yaitu prinsip tidak dapat dicabut (*inalienability*), prinsip kesetaraan (*equality*), dan prinsip non-diskriminasi (*non-discrimination*). Adanya klausula larangan hamil dalam PKWT yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah X tersebut dapat dinilai bertentangan dengan ketiga prinsip HAM tersebut karena klausula tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak-hak mendasar yang dimiliki oleh pekerja perempuan sebagai manusia.

Prinsip tidak dapat dicabut (*inalienability*), hak untuk hamil dan melanjutkan keturunan adalah bagian dari hak reproduksi yang merupakan hak asasi yang melekat secara inheren pada setiap perempuan. Ketika seorang pekerja perempuan dipaksa menandatangani klausula larangan hamil sebagai syarat untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaannya, maka pekerja perempuan tersebut secara tidak langsung dipaksa untuk melepaskan hak dasar yang dimilikinya. Hal tersebut, dalam perspektif HAM, adalah tindakan yang tidak sah secara hukum dan bertentangan dengan prinsip tidak dapat dicabut (*inalienability*), karena hak reproduksi perempuan bukanlah sesuatu yang dapat dijadikan objek perjanjian dalam konteks hubungan kerja.

Prinsip kesetaraan, kesetaraan mensyaratkan adanya perlakuan yang setara, di mana pada situasi sama harus diperlakukan dengan sama. Dalam konteks ketenagakerjaan, prinsip kesetaraan berarti bahwa pekerja perempuan antara satu dengan lainnya harus diperlakukan secara setara dan memiliki kesempatan yang sama dalam seluruh aspek hubungan kerja. Klausula larangan hamil jelas merupakan contoh dari pelanggaran prinsip kesetaraan ini, karena klausula menunjukkan bahwasannya pekerja perempuan pada perusahaan tersebut tidak memiliki kesempatan yang setara dengan pekerja perempuan pada umumnya yaitu untuk dapat hamil atau melanjutkan keturunan.

Prinsip non-diskriminasi, klausula larangan hamil merupakan bentuk diskriminasi terhadap hak reproduksi yang melekat dan dimiliki oleh perempuan yaitu untuk hamil atau melanjutkan keturunan. Klausula tersebut secara langsung berakibat meniadakan atau mengurangi hak asasi manusia yang dimiliki oleh pekerja perempuan yaitu hak reproduksi pada perusahaan tersebut. Dalam hukum nasional, larangan diskriminasi ini dipertegas dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menegaskan kembali bahwasannya semua pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Lebih lanjut, Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Ketentuan ini menegaskan bahwa kehamilan adalah hak yang dilindungi hukum dan tidak boleh dijadikan dasar apapun untuk merugikan pekerja perempuan, baik dalam bentuk PHK maupun dalam bentuk klausula pembatasan sejak awal perjanjian kerja dibuat.

Berdasarkan seluruh analisis peneliti di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa klausula larangan hamil bagi pekerja dalam PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu bertentangan dengan syarat keempat sahnyanya suatu perjanjian, sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara jo. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana memuat sebab yang terlarang karena secara langsung bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Klausula larangan hamil bertentangan dengan aturan yang mengatur mengenai reproduksi dan hak untuk melanjutkan keturunan yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) UU HAM, Pasal 49 ayat (3) UU HAM, Pasal 5 huruf 1 UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga serta bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan. Ditinjau dari perspektif keadilan berdasarkan teori John Rawls, klausula larangan hamil bagi pekerja bertentangan dengan prinsip keadilan. Selain itu juga klausula larangan hamil bertentangan dengan prinsip-prinsip HAM yang diantaranya yaitu prinsip tidak dapat dicabut (*inalienability*), prinsip kesetaraan, dan prinsip non-diskriminasi.

2. PKWT yang Terdapat Klausula Larangan Hamil Selama Perjanjian Berlangsung Menjadi Batal Demi Hukum

Terdapat dua kategori akibat hukum tidak sahnyanya perjanjian, yaitu batal demi hukum dan dapat dibatalkan. Syarat sah perjanjian dibagi menjadi syarat subjektif dan syarat objektif. Jika tidak terpenuhinya syarat objektif perjanjian akan menyebabkan suatu perjanjian batal demi hukum. Syarat subjektif jika tidak terpenuhi maka perjanjian yang dapat dibatalkan. Jika syarat tidak terpenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta agar perjanjian tersebut dibatalkan.

Pada Pasal 52 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa dalam ketentuan syarat sah perjanjian kerja merupakan syarat subjektif perjanjian yang harus dipenuhi dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang ada, apabila bertentangan maka perjanjian dapat dibatalkan. Sejalan dengan itu, pada Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa berdasar pada huruf c dan d perjanjian yang dibuat merupakan syarat objektif perjanjian yang harus dipenuhi dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang ada, apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya yaitu perjanjian batal demi hukum (Khakim 2020).

Istilah dapat dibatalkan berarti salah satu pihak berhak mengajukan permohonan pembatalan perjanjian. Selama belum ada putusan hakim yang mengabulkan permintaan tersebut, perjanjian tetap berlaku dan mengikat kedua belah pihak. Hak untuk meminta pembatalan biasanya dimiliki oleh pihak yang tidak cakap hukum atau pihak yang memberikan persetujuan secara tidak bebas. Sedangkan batal demi hukum berarti perjanjian sejak awal dianggap tidak sah atau tidak pernah ada karena tidak memenuhi syarat objektif. Dalam hal ini, perjanjian kerja otomatis batal sejak awal sehingga tidak pernah melahirkan hubungan perjanjian maupun perikatan (Ilela, Laturette, and Kuahaty 2024).

Perihal batal demi hukum diatur dalam Pasal 1335, dimana perjanjian yang tidak didasarkan pada alasan yang sah atau bertentangan dengan nilai hukum yang berlaku tidak dapat menimbulkan kekuatan mengikat bagi para pihak. Hal bertentangan dengan aturan yang dijelaskan pada Pasal 1337 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum”. Perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak awal dan tidak melahirkan hak maupun kewajiban hukum. Apabila perjanjian itu objeknya tidak

jelas atau bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, atau kesusilaan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Perjanjian yang dinyatakan batal demi hukum dipandang seolah-olah tidak pernah lahir, sehingga tidak memiliki kekuatan berlaku maupun keabsahan.

Akibat hukum PKWT terdapat klausula larangan hamil adalah batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 10 ayat (1) UU HAM, Pasal 49 ayat (3) UU HAM, Pasal 5 huruf l UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, dan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan. Adanya ketentuan batal demi hukum dalam perjanjian tersebut maka aturan larangan hamil dan PHK atas dasar kehamilan tidak berlaku lagi. PKWT tersebut tidak dapat diberlakukan dan tidak memiliki kekuatan hukum maupun keabsahan. Maka dengan demikian, Perusahaan Daerah X wajib mempekerjakan kembali pekerja yang sedang dalam keadaan hamil jika terjadi PHK, hal tersebut sesuai dengan ketentuan pada Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Putusan Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst perubahan pekerja yang awalnya berstatus PKWT menjadi PKWTT berdasarkan tidak adanya tanda tangan pengusaha dalam perjanjian yang terjalinkan antara pekerja dengan pengusaha. Pada Pasal 54 ayat (1) huruf i UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya “tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”. Ketentuan tersebut sejalan dengan ketentuan pada Pasal 52 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya “kesepakatan kedua belah pihak.” Tanda tangan merupakan bukti bahwa para pihak telah sepakat dan tanda tangan merupakan bukti bahwa suatu perjanjian telah memenuhi syarat formil suatu perjanjian.

Perjanjian-perjanjian untuk mana ditetapkan suatu formalitas atau bentuk cara tertentu, dinamakan perjanjian formil. Menurut Subekti, apabila perjanjian

yang demikian itu tidak memenuhi formalitas yang ditetapkan oleh undang-undang, maka ia batal demi hukum (Subekti 2014). Dapat diketahui bahwasannya tidak terpenuhinya syarat formil menurut Subekti maka perjanjian menjadi batal demi hukum. Maka dengan demikian PKWT yang dinyatakan batal demi hukum berubah menjadi PKWTT. Berdasarkan seluruh analisis peneliti di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PKWT yang terdapat klausula larangan hamil bagi pekerja bertentangan dengan syarat keempat sahnyanya suatu perjanjian, yaitu sebab yang maka perjanjian tersebut termasuk dalam batal demi hukum.

C. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, terdapat dua kesimpulan utama dalam penelitian ini. Pertama, klausula larangan hamil bagi pekerja dalam PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu syarat keempat sahnyanya suatu perjanjian, yaitu sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdato jo. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Klausula larangan hamil bertentangan dengan aturan yang mengatur mengenai reproduksi dan hak untuk melanjutkan keturunan yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) UU HAM, Pasal 49 ayat (3) UU HAM, Pasal 5 huruf l UU Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga serta bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan. Ditinjau dari perspektif keadilan berdasarkan teori John Rawls, klausula larangan hamil bagi pekerja bertentangan dengan prinsip keadilan. Selain itu juga klausula larangan hamil bertentangan dengan prinsip-prinsip HAM yang diantaranya yaitu prinsip tidak dapat dicabut (*inalienability*), prinsip kesetaraan, dan prinsip non-diskriminasi.

Kedua, klausula larangan hamil bertentangan dengan syarat keempat sahnyanya suatu perjanjian, yaitu sebab yang halal maka perjanjian tersebut termasuk dalam

batal demi hukum, sehingga PKWT berubah statusnya menjadi PKWTT. Selain itu jika terjadi PHK kepada pekerja yang sedang dalam keadaan hamil maka perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan: Perusahaan kedepannya perlu untuk menyusun dan meninjau kembali perjanjian kerja yang selama ini digunakan, guna memastikan tidak terdapat klausula yang bertentangan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak melanggar hak asasi manusia untuk menghindari perselisihan hukum dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Bagi Pekerja : Pekerja dianjurkan untuk membaca dan memahami secara saksama setiap klausula yang tercantum dalam perjanjian kerja sebelum menandatangani dan kedepannya dapat lebih meningkatkan kesadaran hak-hak yang mereka miliki sebagai pekerja terutama pekerja perempuan seperti mengenai hak reproduksi dan hubungan kerja.
3. Bagi Pemerintah : Kementrian atau dinas terkait perlu memperkuat intensitas pengawasan dan penegakkan terhadap isi perjanjian kerja yang digunakan oleh perusahaan, agar tidak memuat klausula yang melanggar perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Pemerintah melalui kementrian atau dinas terkait disarankan untuk memperjelas dan mempertegas ketentuan atau pedoman teknis bagi perusahaan untuk mencegah pencantuman klausula yang diskriminatif dan melanggar hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja.

REFERENSI

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie*), *Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23;
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3886;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279;
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756
- Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 161, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5080;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Danwaktu Istrihata, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647;

Buku

- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Khakim, Abdul. 2020. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Kelima. Bandung: Pt Citra Aditya Bakti.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram-Ntb: Mataram University Press.
- Peter Mahmud Marzuki. 2021. *Penelitian Hukum*. Pertama. Jakarta: K E N C A N A.
- Subekti. 2014. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Pt. Intermasa.
- Sulaiman, Abdullah. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Pertama. Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yppsdm) Jakarta.
- Thalib, Abd, And Nur Aisyah. 2024. *Hukum Perjanjian*. Pertama. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.

Artikel Ilmiah

- Angga Christian, Ainun Nabilah, And Sulthoni Ajie. 2025. "Teori Keadilan Menurut Jhon Rawls." *Quantum Juris : Jurnal Hukum Modern* 07(1):598–611.
- Fernanda Aulia Rachman, And Ahmad Nailul Author. 2025. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dari Diskriminasi Jabatan Pasca Cuti Melahirkan." *Jihhp : Jurnal*

Ilmu Hukum, Humaniora, Dan Politik 6(2).

Ice Aula Yuliana, And Ahmad Nailul Author. 2026. “Analisis Klausula Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Jelas Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt. Ksp Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan.” *Indonesian Journal Of Contemporary Law* 3(1):1–25.

Ilela, Yudith, Adonia Ivonne Laturette, And Sarah Selfina Kuahaty. 2024. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia.” *Pamali: Pattimura Magister Law Review* 4(2):226. Doi: 10.47268/Pamali.V4i2.2144.

Kusuma, Ahmad Jaya, Edith Ratna M.S, And Irawati Irawati. 2020. “Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Notarius* 13(1):193–208. Doi: 10.14710/Nts.V13i1.30324.

Website

Komnas Perempuan. 2025. “Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Sedunia.” *Catatan Tahunan Komnas Perempuan*.
<https://komnasperempuan.go.id/Siaran-Pers-Detail/Siaran-Pers-Komnas-Perempuan-Memperingati-Hari-Kesehatan-Dan-Keselamatan-Kerja-K3-Sedunia-2025>