

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal kemerdekaan bangsa Indonesia keadaan hukum perburuhan tidaklah begitu berarti. Hal ini dapat diketahui karena orientasi pemerintah dan rakyat waktu itu ditujukan kepada usaha untuk mempertahankan kemerdekaan. Bangsa Indonesia tentu saja telah mulai dalam kedudukannya sebagai Negara berkembang. Indonesia melaksanakan pembangunan untuk melepaskan diri dari berbagai kesulitan, baik di bidang ekonomi, pendidikan maupun di bidang lainnya. Dalam pembangunan ini untuk mengatasi berbagai masalah, maka pemerintah berusaha sekuat tenaga untuk membangun sarana industry, yang tentu saja meliputi masalah ketenagakerjaan.¹ Saran yang mendukung kebijakan di bidang ketenagakerjaan ini berupa pembentukan peraturan perundang-undangan yang akan memperhatikan nasib para buruh, serta pembentukan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Dalam era digital yang bergulir saat ini, semangat dan pelaksanaan hak asasi nampak semakin semarak, namun disatu pihak perlakuan tidak adil terhadap kaum perempuan masih saja berlangsung. Perlakuan tidak adil tersebut dapat berupa diskriminasi gender, yang berakibat terjadinya perbedaan mengenai hak dan kesempatan antara kaum laki-laki dan perempuan.² Jika dilihat dari Pasal 27

¹ Asyhadie Zaeni, Rahmawati K, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Edisi Pertama, Jakarta Timur: Kencana, 2019, Hlm.35

² Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja*, Jurnal Hukum Universitas Padjadjaran, Fakultas Hukum, 2018, Hlm.16.

ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan acuan utama sebagaimana dikemukakan di atas bahwa salah satu hakekat dari Pasal 27 tersebut adalah persamaan atau kesetaraan diantara warga negara. Jadi dalam perspektif hukum tidak ada tempat di Indonesia ini untuk tindakan atau perlakuan diskriminatif.³ Terutama terhadap pekerja perempuan yang selama ini selalu dianggap lemah serta masih banyak yang berpola pikiran patriarki.

Peran wanita dalam membangun ekonomi bangsa semakin diperhitungkan. Bahwa jumlah pekerja perempuan di sebagian besar daerah di Indonesia lebih dari setengah jumlah pekerja laki-laki. Begitu pula dengan permintaan terhadap tenaga kerja perempuan yang jumlahnya tidaklah sedikit. Bahkan, secara keseluruhan jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia lebih banyak dari pada laki-laki.⁴ Terutama dibidang pekerjaan yang menuntut pekerjaan lebih teliti, rapi, ulet dan mudah diatur. Hal ini juga yang menjadi nilai lebih yang didapatkan pengusaha dari mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan.

Semakin dipersamakannya kedudukan perempuan di dunia kerja tidak lain disebabkan oleh perkembangan pemikiran hak asasi yang berkembang pesat. Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam hak asasi berlaku secara universal, yakni : Hak dan kewajiban manusia untuk hidup, Hak dan kewajiban manusia untuk mengeluarkan pendapat, Hak dan kewajiban manusia yang sama dalam hukum, Hak dan kewajiban manusia yang sama dalam memperoleh pekerjaan, serta Hak dan kewajiban manusia yang sama

³*Ibid.*, Hlm. 17.

⁴Elok Hikmawati, *Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Tenaga Kerja Yang Melahirkan*, Jurnal Hukum, Universitas Eka Unggul, Fakultas Hukum, 2018, Hlm. 1.

dalam pembelaan Negara. Hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu erat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan.⁵

Saat ini pekerja perempuan dan pekerja laki-laki hampir tidak ada perbedaannya, banyak pekerjaan laki-laki dapat dikerjakan para perempuan. Serta setiap bidang pekerjaan yang dulunya hanya dikerjakan para laki-laki seperti pekerjaan teknik, sebagai pemimpin, supir, petugas keamanan dan lain-lain. Hal ini dilakukan pekerja perempuan untuk menutupin kekurangan pendapatan dalam keluarga, maka ada pula yang harus dikorbankan seperti, tidak sepenuhnya menjadi ibu rumah tangga yang selalu mendampingi keluarganya. Namun dibalik berkembangnya zaman hak perempuan untuk bekerja juga dibarengin dengan hak-hak khusus, seperti mengurus rumah tangga, merawat anak, hingga hak menyusui bayinya.

Perempuan sebagai manusia tentu mempunyai hak asasinya, seperti hak atas istirahat, hak cuti hamil dan melahirkan, serta hak untuk istirahat/ cuti menstruasi. Akan tetapi banyak perusahaan mengesampingkan hak yang harus diperoleh pekerja perempuan. Sering juga terjadi pada pekerja perempuan yang menjalani cuti hamil, melahirkan, dan cuti istirahat menstruasi mengalami pemotongan upah bahkan hingga mengalami pemutusan hubungan

⁵Ali Abdurahman dkk, *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif Ham dan Hukum*, Jurnal Hukum, UNPAD, 2001, Bandung: Hlm. 8.

kerja. Sementara itu pekerja perempuan yang menjalani cuti hamil, melahirkan, bahkan cuti istirahat menstruasi dilindungi oleh pemerintah dan Hak Asasi Manusia.

Dibalik kemampuan pekerja perempuan tersebut juga terdapat masalah yang terjadi, di mana tingkat produktifitas dalam melakukan pekerjaan di tempat bekerja akan berkurang, kemampuan menyesuaikan jadwal kerja dengan jadwal tidak terduga dalam mengurus rumah tangga akan mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja terganggu. Hal-hal ini terlihat sangatla mudah untuk diselesaikan, namun hal ini dapat merugikan pihak perusahaan dalam segi target, strategi, kebijakan, dan rencana bisnis perusahaan dapat terhambat dikarenakan hal-hal tersebut.

Seperti yang kita tahu saat ini, kondisi dunia baik dari segi kesehatan hingga perekonomian juga sedang tidak stabil yang disebabkan dari adanya Pandemi Covid-19. Covid-19 sendiri merupakan kepanjangan dari *Coronavirus Disease 2019*, merupakan virus yang menyerang sistem pernapasan. Dan tingkat dari penyebaran virus ini sangat tinggi, sehingga membatasi ruang gerak manusia untuk beraktivitas.

Pada tanggal 2 maret 2020 pertama kali dideteksi kasus positif Covid-19 di Indonesia dan pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah sebagai provinsi paling terpapar SARS-CoV-2 di Indonesia. Pengaruh dari adanya Covid-19 ini sangat berdampak luas bagi semua orang terutama dilingkungan pekerjaan. Sebelum terjadi pandemic Covid-19, perusahaan selalu membutuhkan banyak pekerja agar dapat menyelesaikan semua target yang sudah direncanakan. Namun ketika

pandemic Covid-19 melanda Negara semua aktivitas yang ada diluar lingkungan berubah dengan drastis, dikarenakan adanya himbauan dari pemerintah bahwa pandemic Covid-19 dapat menular dengan cepat apabila terjadi kerumunan.

Untuk mengurangi penularan Covid-19 pemerintah memutuskan untuk memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang bertujuan untuk mengurangi terjadinya kerumunan yang dapat mengakibatkan penularan. Hal inilah yang mempengaruhi banyak perusahaan memberlakukan kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*) dan berlanjut hingga melakukan pengurangan karyawan, pengurangan upah kerja, pengurangan jam kerja dan bahkan berisiko terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dari kebijakan pemerintah dengan diberlakukannya PSBB pihak perusahaan barang tidak pokok banyak mengalami kesulitan, dikarenakan daya beli semakin berkurang sehingga pendapatan pun berkurang dari semestinya. Dibalik pendapatan perusahaan yang menurun karena daya beli juga berkurang maka banyak perusahaan dan pelaku usaha industri tidak mampu untuk menanggung semua biaya operasional industri, terutama untuk membayar upah karyawan. Maka jalan keluar yang dilakukan pihak perusahaan untuk tetap bertahan di masa pandemi Covid-19 agar tidak terjadi kerugian yang berakibat kebangkrutan, yakni dengan melakukan pemotongan upah, merumahkan pekerja untuk mengurangi tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja, hingga melakukan PHK tanpa mendapatkan pesangon.

PHK yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja perempuan, dimasa Covid-19 bahkan juga sebelum terjadinya Covid-19 bukanlah hal yang gampang

terjadi. Namun merupakan keputusan yang sudah lama dipertimbangkan dan tidak menemukan jalan keluar untuk menyelesaikannya sehingga terjadi PHK. Disisi lain perusahaan juga berperan melihat dari prakteknya bahwa pekerja perempuan sering mengalami keterlambatan masuk jam kerja. Hal ini biasanya terjadi karena pekerja perempuan selain bekerja di luar dia juga harus terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga seperti mengurus anak sebelum pergi bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka efektivitas dalam meningkatkan produksi perusahaan akan berkurang dan berakibat merugikan.

Covid-19 memang sangat berdampak terhadap pendapatan perusahaan dimana perusahaan mengalami kerugian dan untuk mempertahankan perusahaan tersebut, banyak perusahaan melakukan PHK tanpa pemberitahuan atau tanpa adanya perundingan terlebih dahulu terhadap pihak pekerja yang sering didengar PHK sepihak. Meskipun secara sepihak secara hukum, tidak mempunyai akibat hukum, artinya secara hukum PHK secara sepihak itu batal demi hukum. PHK batal demi hukum menunjukkan perusahaan akan mempekerjakan lagi kembali pekerja tersebut. Namun dalam prakteknya PHK secara sepihak tetap dilaksanakan namun pekerja yang di PHK tetap dilindungi hukum.

Pada pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menerangkan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka harus dilakukan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja. Perlindungan hukum mengenai PHK secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada pasal 153 ayat (1) huruf e Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan

alasan pekerja/buruh“. Namun jika PHK sepihak tetap terjadi maka pada pasal 153 ayat (2) dijelaskan “*Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan*”

Selanjutnya pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga masih ditegaskan mengenai pekerja perempuan. Namun Implementasi undang-undang yang terhambat peraturan pelaksanaan koordinasi antar instansi/ lembaga pemerintah. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara *das sollen* (teori) dengan *das sein* (fakta atau kenyataan) akibat adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pemberi kerja.⁶ Selain itu, pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut harus diawasi oleh pemerintah untuk dapat meminimalisir pelanggaran yang dilakukan. Oleh karena itu judul penelitian penulis ini adalah “**Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan di latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah untuk mempermudah pembahasan dari materi pokok penulisan skripsi ini. Maka rumusan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

⁶I Putu Agus, 2018, *Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow Spa*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, Hlm. 4.

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja perempuan menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja perempuan yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi informasi pengetahuan mengenai hak-hak pekerja terutama pada pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sehingga nantinya masyarakat dapat mengaplikasikan apabila terjadi pada dirinya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktik dalam penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan juga pemahaman kepada masyarakat akan pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan. Agar apabila terjadi dilingkungan sendiri maka tahapan-tahapan yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan yang berkaitan dengan hak-hak perempuan.

3. Manfaat Bagi Penulis

Manfaat penelitian bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan ilmu hukum dan bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang perlindungan tenaga kerja perempuan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum bagian Hukum Perdata di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Megenai Pekerja

1. Pengertian Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat beberapa istilah mengenai pekerja, misalnya ada penyebutan: Buruh, Karyawan, atau Pegawai. Terhadap peristilahan demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.⁷

Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Dalam ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.” Dan di dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

⁷ Darwan Prints, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm.20

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memiliki kebutuhan masyarakat.”⁸

Dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya sudah mengeluarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 2 yang memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan kata lain pekerja buruh ialah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dan menerima upah atau imbalan. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik peringan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

2. Pengertian Pekerja Perempuan

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, Perempuan adalah orang (manusia) yang mempunyai puki; dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui.⁹ Kata perempuan merupakan sebutan untuk orang yang telah dewasa maupun anak-anak,¹⁰ berbeda dengan kata wanita merupakan sebutan untuk orang dewasa saja.¹¹

Pekerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memiliki kebutuhan

⁸ Lalu Husni, 2014, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Rajawali, Jakarta, Hlm.27

⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, Hlm.856

¹⁰ <http://id.wikipedia.org/wiki/Perempuan> diunduh tanggal 08 April 2022

¹¹ <http://id.wikipedia/wiki/Wanita> diunduh tanggal 08 April 2022

masyarakat. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Maka dari itu peran pemerintah turut andil dalam membuat peraturan dan undang-undang yang dapat melindungi pekerja perempuan sehingga pekerja perempuan tersebut mendapatkan hak-haknya secara adil serta merasa nyaman dalam bekerja.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja Perempuan

Menurut kamus hukum hak adalah benar, sungguh, nyata atau kekuasaan yang benar atas sesuatu.¹² Sedangkan menurut Mr.L.J. Van Apeldoorn, Hak adalah:¹³

“Hukum yang berhubungan dengan manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak”.

Mengenai hak-hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Adapun hak-hak yang diatur adalah sebagai berikut:

a) Waktu Kerja yang Konsisten

Pasal 76 Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan pekerja berhak untuk bekerja selama:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

¹² Yudha Pandu, Kamus Hukum, cet.2, Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008, Hlm.78

¹³ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, cet 7, Jakarta: Balai Pustaka, 1986, Hlm. 120

- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

b) Istirahat pada hari pertama dan kedua masa haid

Pasal 81 pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja perempuan yang sakit dalam masa haid pada hari pertama dan kedua sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan akan dilindungi bahkan upah wajib dibayar oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan.

Perusahaan juga harus melindungi upah dari pekerja perempuan yang cuti pada saat mengalami masa haid, hal ini ditegaskan pada pasal 93 ayat (2) b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa :

”Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: *pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.*”

c) Cuti melahirkan dan keguguran

Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Selain sebelum dan sesudah melahirkan Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga memberikan hak istirahat kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

d) Waktu sepatutnya untuk menyusui anaknya

Pekerja/buruh perempuan yang setelah melahirkan dan sedang menyusui diberikan hak untuk istirahat, berdasarkan pasal 83 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pengusaha juga harus memberikan kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui.

e) Hak memperoleh perlindungan

Pekerja perempuan yang bekerja dalam perusahaan dijelaskan pada pasal 86 ayat (1) huruf b dan c Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerjabahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kemudian kewajiban, menurut kamus hukum kewajiban adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada orang ataupun badan hukum; sesuatu yang tidak boleh tidak dilaksanakan¹⁴; Mengenai kewajiban pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun kewajiban yang diatur adalah sebagai berikut:

¹⁴ H.M.Fauzan Dan Baharuddin, *Kamus Hukum Dan Yurisprudensi*, Depok: Pt Desindo Putra Mandiri, 2017, Hlm.417

1) Melakukan Pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: “perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yaitu pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian, artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakili atau diwariskan.¹⁵

2) Menaati Tata Tertib Perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melakukan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan dengan perjanjian kerja. Sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana telah menjadi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa; peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁶

3) Bertindak sebagai Pekerja/Buruh yang Baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan

¹⁵ F.X. Djamilidji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, Hlm. 42

¹⁶ M. Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2020, Hlm 78

kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Di samping itu pekerja/buruh juga wajib melakukan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.¹⁷

Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUH Perdata, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut;

Pasal 1603 KUH Perdata menjelaskan bahwa: “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglamen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

Pasal 1603a KUH Perdata menjelaskan bahwa “si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak boleh selain pekerja selain dengan izin majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.

Pasal 1603b KUH Perdata menjelaskan bahwa “si buruh diwajibkan menaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditunjukkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan, yang diberikan kepadanya oleh atas nama majikan di dalam batas-batas aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglamen, atau jika tidak ada, menurut kebiasaan”.¹⁸

Tinjauan Umum Megenai Pemutusan Hubungan Kerja

4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah masalah yang bisa timbul dalam keseharian kita. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industri antara buruh

¹⁷*Ibid*, Hlm. 79

¹⁸*Ibid*, Hlm. 80

dengan pengusaha. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang bisa mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja).¹⁹

PHK dapat terjadi karena kondisi alamiah seperti meninggalnya pekerja/buruh, pekerja/buruh dengan sukarela mengundurkan diri karena kepentingan pribadinya, atau karena selesainya/berakhirnya perjanjian kerja, karena memasuki usia pensiun, namun tidak jarang diawali dengan adanya perselisihan hubungan industrial. Pada pasal 151 ayat 3 dijelaskan “Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Berakhinya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoretis PHK dapat diajukan oleh buruh, namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Sedangkan bagi pengusaha yang memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat segera mencari pengganti buruh yang di PHK-nya. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena-mena, melainkan harus ada aturan mainnya.²⁰

5. Jenis-jenis PHK

Dalam literature Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Perusahaan

¹⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, Hlm.95

²⁰ *Ibid*, Hlm. 96

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara
- 6) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.²¹

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian, PHK oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungannya.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, Hlm.177

- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja²²

c. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Selain pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, buruh/pekerja, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh/pekerja,²³ pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 154 a Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 sebagai berikut:

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

²²*Ibid*, Hlm.182

²³*Ibid*, Hlm.184

- 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) .
- 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) Perusahaan pailit;

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603 v KUHPerdara disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.²⁴

Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P. Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya

²⁴ *Ibid*, Hlm.184

untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.²⁵

Saat ini setelah terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) semua sengketa hubungan industrial mulai perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat buruh/ pekerja dalam satu perusahaan menjadi kompetensi absolute PHI untuk menyelesaikannya setelah mekanisme penyelesaian di luar pengadilan melalui mediator dan konsiliator dilakukan namun tidak berhasil.²⁶

3. Hak-hak Tenaga Kerja yang di PHK

Pasal 156 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

a) Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.²⁷ Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

- (1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- (2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- (3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- (4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

²⁵*Ibid*, Hlm.185

²⁶*Ibid*, Hlm.185

²⁷*Ibid*, Hlm.185-186

- (5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- (6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- (7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- (8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- (9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

b) Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:²⁸

- (1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- (2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- (3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- (4) Masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- (5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- (6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

²⁸*Ibid*, Hlm.186

(7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

(8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah

c) Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:²⁹

(1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

(2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;

(3) Hal-hai lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang di PHK

Pengertian jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam undang-undang. Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 2 ayat (4) sebagai berikut: "Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang di selenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial." ³⁰

Kemudian Kenneth Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal International Security Assosiation (ISSA), dalam kuliahnya pada Regional Training ISSA, Seminar tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut: "Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan

²⁹*Ibid*, Hlm.187

³⁰ Asyhadie Zaeni dan Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019, Hlm.147

hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Adapun peristiwa-peristiwa yang biasanya dijaminan oleh jaminan sosial adalah:

1. Kebutuhan akan pelayanan medis;
2. Tertundanya, hilangnya, atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan: sakit; hamil; kecelakaan kerja dan penyakit jabatan; hari tua; cacat; kematian pencari nafkah; pengangguran.
3. Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.³¹

5. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).³² Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta.

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan

³¹*Ibid*

³² Lalu Husni, *Op. cit*, Hlm 121

penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).³³ Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara:

a) Penyelesaian melalui Bipartit

Bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;

b) Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk ber tugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban mem berikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepen tingan, PHK, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁴

c) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi, adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator seorang atau lebih yang mempunyai syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan me diasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih

³³Ayu Sri Pratiwi, “*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja* Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pt. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis” *Jurnal Hukum*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau, Hlm.60 (Diakses tanggal 25 April 2022 pukul 01.17 wib)

³⁴M. Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2020, Hlm.200

untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan an tarsekat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

d) Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase, adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh ha nya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan ke pada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat bu ruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyele saiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.³⁵

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).³⁶ Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.³⁷

Apabila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melaluiperundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui

³⁵M. Sadi dan Sobandi, *Ibid*, Hlm.201

³⁶Ayu Sri Pratiwi, *Op.cit* , Hlm.61 (Diakses tanggal 25 April 2022 pukul 01.26 wib)

³⁷ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011, Hlm. 61

mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak.

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Mediasi berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.³⁸

Tinjauan Umum Tentang Perusahaan Pemberi Kerja

6. Peraturan Perusahaan

Pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan pengusaha atau peraturan perusahaan disebut sebagai peraturan perburuhan majikan, dibuat sendiri oleh majikan atau pengusaha secara sepihak. Dengan demikian maka majikan atau pengusaha memasukkan apa saja yang dikehendakinya dalam suatu peraturan pengusaha/majikan asalkan tidak melanggar

³⁸Ayu Sri Pratiwi, *Op.cit* , Hlm.63 (Diakses tanggal 25 April 2022 pukul 01.30 wib)

undang-undang atau peraturan, ketertiban umum, dan melanggar tata susila yang telah dibuat sebelumnya.³⁹

Yang dimaksud tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah tidak boleh lebih rendah kualitas maupun kuantitasnya dari peraturan perundang undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah peraturan perundang undangan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat 1 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja). Kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (PKB).

Peraturan perusahaan disusun dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat kerja/buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud adalah pengurus serikat pekerja/buruh. Manakala di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/buruh, maka wakil pekerja/buruh yang dimaksud adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.⁴⁰

7. Pengertian Perusahaan Pemberi Kerja

Dalam Pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, **pemberi kerja** merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya

³⁹Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, Hlm.81

⁴⁰*Ibid*, Hlm.81

yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain.⁴¹

Perusahaan adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Mollengraff dalam buku Abdul Kadir Muhammad, perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus serta kegiatan perusahaan bertujuan untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang serta mengadakan perdagangan.⁴²

Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Menurut Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21 Tahun 2000, Perusahaan adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 8 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000).

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992 adalah :

⁴¹ Sastra Budi Panjaitan, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 1, Malang: Literasi Nusantara, 2020, Hlm.39

⁴² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti), Hlm.7

Setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan mencari keuntungan maupun tidak, baik milik swasta maupun milik negara (Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992).⁴³

Merujuk kepada UU Nomor 13 Tahun 2003, dimana kata perseorangan memberikan arti yang luas dalam ketenagakerjaan. Arti ini mencakup ibu rumah tangga dalam konteks pemberi kerja, sehingga dalam hal ini Asisten Rumah Tangga (ART) yang dipekerjakan oleh Ibu rumah tangga haruslah mendapatkan perlindungan hak sesuai undang-undang ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴⁴

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (pengurus perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Pembantu-pembantu dalam perusahaan ini yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan.⁴⁵

⁴³ Azhar Muhamad, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: 2015, Hlm.9

⁴⁴ Sastra Budi Panjaitan, Op. cit, Hlm.39-40

⁴⁵ HMN Poerwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1994, Hlm.44

8. Hak dan Kewajiban Perusahaan Pemberi Kerja Terhadap Pekerja

Kewajiban utama dari pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Adapun kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja diperusahaan.

a) Membayar Upah

Menurut Darwan Prinst upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang yang ditetapkan menurut persetujuan atau 32 peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayar kan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh itu sendiri maupun keluarganya.⁴⁶

Dalam melakukan pekerjaan ada beberapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja/buruh.

- (1) Ditinjau dari segi individu: merupakan gerak dari badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah;
- (2) Ditinjau dari segi sosial: adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat,
- (3) Ditinjau dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam kaitannya dengan makna yang pertama, maka pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan yang penting, karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah

⁴⁶Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005, hal.144

dan rohaniah upahlah yang sangat menunjang. Oleh karena itu, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁴⁷

b) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Oleh karena itu, surat keterangan ini biasanya berisi:

1. Nama pekerja/buruh;
2. Tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh tersebut.

Apabila seorang pekerja/buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan, dan meminta surat keterangan dimaksud, maka pengusaha wajib memberikannya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menulis surat keterangan palsu, pengusaha harus bertanggung jawab atas kerugian yang diderita pekerja/buruh.⁴⁸

c) Kewajiban Lainnya

Kewajiban lain yang tidak kalah pentingnya dari seorang pengusaha adalah bertindak sebagai pengusaha yang baik. Menurut Pasal 1602y KUH Perdata "pengusaha yang baik wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan dalam lingkungan perusahaannya."

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian yang mereka buat, apakah perjanjian itu dibuat secara tertulis

⁴⁷Asyhadie Zaeni dan Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019, Hlm.91

⁴⁸*Ibid*, Hlm.91

maupun secara lisan Perjanjian yang dibuat biasanya menggambarkan keinginan para pihak yang ingin diwujudkan dalam hubungan kerja.⁴⁹

Menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 1 angka 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Artinya di dalam perjanjian yang dibuat itu tergambar apa yang menjadi hak para pihak sekaligus tergambar kewajiban para pihak, dengan kata lain apa yang menjadi hak akan ada kewajiban dibalik hak tersebut. Pemberi kerja berhak atas hasil kerja dari pekerja, untuk mendapatkan hasil kerja pemberi kerja mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada pekerja. Konsekuensi dari adanya kewenangan memberi perintah maka pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk membayar sejumlah uang kepada pekerja atas pelaksanaan perintah yang telah dilakukannya.⁵⁰

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

⁴⁹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016, Hlm.

⁵⁰ *Ibid*, Hlm.81

Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Adapun ruang lingkup penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja perempuan yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha

Jenis Penelitian

Penelitian Hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁵¹Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah Pada hakikatnya, penelitian hukum yang utama mengingat sumber hukum utama dengan cara menelaah teori, konsep, asas, serta peraturan perundang-undangan. Penelitian ini mengutamakan studi kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berkaitan dan dapat mendukung skripsi ini.

⁵¹Peter MahmudMarzuki, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), Hlm.35

Metode Pendekatan Masalah

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya *Penelitian Hukum* tidak menyebut pendekatan dalam penelitian hukum normatif tetapi pendekatan dalam penelitian hukum artinya untuk semua jenis penelitian hukum.⁵²

Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Adapun metode pendekatan Perundang-Undangan yang dilakukan oleh penulis adalah Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan erat dengan hak-hak pekerja perempuan yang di PHK secara sepihak ditinjau dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

b. Metode Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan pengalaman yang timbul akibat dari pemikiran masyarakat yang merasa dirugikan dari perspektif keadilan dan di dalam Ilmu Hukum.

Sumber Bahan Hukum

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan penulis dapat digolongkan dengan tiga jenis, yaitu:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari UUD Negara RI Tahun 1945, peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan (hukum adat), yurisprudensi, doktrin, atau traktat. Bahan hukum yang digunakan peneliti adalah:

⁵²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Surabaya: Kencana, 2005), Hlm. 133

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- 3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 5) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) Peraturan Pemerintah RI Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak mempunyai kekuatan mengikat tetapi membahas topic terkait dengan penelitian yang dilakukan, bahan hukum sekunder terdiri dari:

- 1) Buku-buku Hukum yang khususnya berkaitan dengan Ketenagakerjaan
- 2) Jurnal Hukum
- 3) Artikel media hukum

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang membantu dalam memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, dan ensiklopedia.⁵³

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode studi kepustakaan (library research), metode kepustakaan merupakan pengumpulan data dan informasi

⁵³Elisabeth Nurhaini Butarbutar, Op.Cit, Hlm. 136

dengan membaca dan mempelajari sumber bacaan seperti dokumen atau berkas, perundang-undangan, literature-literatur hukum dan juga catatan-catatan kuliah yang bergubungan dengan masalah yang dihadapi guna memperoleh data-data bahan-bahan yang diperlukan dengan penulisan ini.⁵⁴

Metode Analisis Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah metode analisis data kualitatif, metode data kualitatif adalah analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran yang diperoleh dari kepustakaan dengan menyimpulkan dalam bentuk kalimat dengan menggabungkan antara peraturan-peraturan, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan perlindungan hukum terhadap konsumen. Analisis data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap pertanggungjawabkan secara ilmiah, tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap tenaga kerja perempuan.

⁵⁴Peter MahmudMarzuki, *Penelitian Hukum*, (Surabaya: Kencana, 2005)