

ANALISIS YURIDIS HAK DAN KEWAJIBAN ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA WANITA DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK

Ridwan Safaruddin (ridwansafaruddin78@gmail.com)

Abstract

This study aims to examine and analyze the Legislative Position on the Rights of Women Workers and the Obligations of Employers with the Work Agreement of the Parties and to study and analyze the forms of legal protection that can be provided to female workers in connection with violations of reproductive rights (Analisa Putusan). Number: 26 / Pdt.Sus-PHI / 2016 / PN Pbr and Decision Number: 01 / G / 2014 / PHI-PN.PDG) in terms of the regulations governing the Settlement of Industrial Relations Disputes. This research is an approach. This type of research is a normative legal research with a juridical-normative approach that the researcher uses as a basis for this research, which is not limited to just one (1) approach, but in research it can be carried out with more than one approach. The approach to this research is the juridical-normative approach, because the research carried out will focus on bibliographic data, which is examined by the author with an analysis knife using statutory provisions that apply to a country or positive law, then the author describes legal theories and Expert opinion relevant to the problems to be examined in this study. Based on the results of the research, the authors conclude that the position of the Legislation on the rights of women workers and the obligations of employers with the Work Agreement of the parties, that Law Number 13 of 2003 concerning Manpower falls within the scope of public law, while in the Work Agreement between Workers with the Employer being in the scope of private law, so there is a need for legal protection for workers because between workers and employers are often faced with an unbalanced bargaining position, in this case the Work Agreement made by the Parties must still pay attention to the applicable Prevailing Laws. and Forms of Legal Protection that Can Be Provided to Female Workers in connection with the violation of Reproductive Rights that the fulfillment of workers' rights has implications for labor protection, whereby women in the world of work have equal opportunities guaranteed in the law regulated in Article 49 of Law Number 39 Year 1999 concerning Human Rights.

Keywords: *Employment Termination (PHK), Legal Protection, Human Rights (HAM)*

Latar Belakang

Hak asasi manusia (HAM) adalah hak dasar manusia yang ada dan merupakan karunia Tuhan Yang Maha Kuasa, selain itu HAM juga merupakan hak natural yang oleh karena itu tidak dapat dicabut oleh manusia lain sesama makhluk hidup. HAM diartikan sebagai hak yang melekat pada martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan dan hak tersebut dibawah manusia sejak lahir ke muka bumi sehingga hak tersebut bersifat fitri (kodrati) dan

bukan merupakan pemberian manusia atau negara.¹ HAM dipercayai memiliki nilai universal yang berarti tidak mengenal batas ruang dan waktu.²

Indonesia adalah Negara hukum sebagaimana yang termaktub dalam Konstitusi Negara Indonesia yaitu Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: “*Negara Indonesia adalah negara hukum.*” Negara Hukum menurut Aziz Hakim adalah negara berlandaskan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Artinya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga dapat mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.³

Sebagai negara hukum, Indonesia menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia. Adapun definisi dari Hak Asasi Manusia berdasarkan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang berbunyi: “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada harkat dan martabat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Hak Asasi Manusia dijunjung tinggi di Negara Indonesia dikarenakan Hak Asasi Manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus ada dalam negara hukum dimana Hak Asasi Manusia secara yuridis dicantumkan di dalam pasal-pasal pada Konstitusi Negara Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai seperangkat hak dasar atau hak pokok manusia sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa yang telah ada sejak lahir manusia dan wajib dilindungi dan dihargai guna melindungi harkat dan martabat setiap manusia.

Dengan Negara Indonesia sebagai negara hukum tentunya melahirkan suatu konsekuensi bahwa Negara Indonesia wajib memberikan jaminan atas

¹ Mahfud MD, *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia* (Jakarta: Rineke Cipta, 2001), hlm. 127.

² Muladi, *Hak Asasi Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 70.

³ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia* (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 8.

perlindungan serta penegakan Hak Asasi Manusia bagi setiap warga negaranya. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴ Perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak asasi manusia yang seyogyanya wajib dipenuhi terhadap setiap warga negara telah dijamin di dalam Konstitusi Negara Indonesia, yaitu pada Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan konstitusi atas hak asasi manusia penting supaya adanya perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara mengandung arti bahwa setiap penguasa dalam negara tidak bertindak sewenang-wenang kepada warga negaranya. Perlindungan hak dasar merupakan salah satu tujuan bernegara.

Perlindungan serta penegakan hukum wajib dijunjung tinggi agar dapat terpenuhinya kesejahteraan bagi seluruh warga negara sebagaimana tujuan mulia dari Negara Indonesia yang termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Alinea ke IV yang berbunyi: “untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.” Dengan pencantuman hak dan kewajiban asasi warga negara di dalam konstitusi, maka membawa konsekuensi bagi negara untuk mengakui, menghormati dan menghargai serta melakukan pemenuhan terhadap hak-hak warga negara tersebut, khususnya pemenuhan hak-hak asasi warga negara dalam kehidupan nyata.⁵

Hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu Hak Asasi Manusia yang harus dijunjung tinggi oleh seluruh pihak dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pentingnya peran Tenaga Kerja dalam kelangsungan dunia usaha harus berbanding lurus dengan pemenuhan hak-hak bagi Tenaga Kerja, untuk itu Tenaga Kerja perlu

⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 53-54.

⁵ Netty Endrawati, “Faktor Penyebab Anak Bekerja dan Upaya Pencegahannya,” *Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum, Universitas Islam Kediri*, (April 2011): 20.

dilindungi hak-haknya. Tujuan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁶ Hak-hak dasar pekerja sebagaimana hak warga negara selalu dijamin dan dijunjung tinggi di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) dengan terminologi Hak Asasi Manusia (HAM).

Berdasarkan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 diamanatkan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”, Prinsip yang terdapat pada pasal tersebut adalah bahwa bagi seluruh warga Negara Indonesia bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan hak-haknya wajib dijunjung tinggi di dalam hukum. Agar para pekerja/buruh mendapatkan hak-haknya, maka perlindungan hukum merupakan hal yang mutlak dan harus dilaksanakan secara maksimal.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁷ Oleh karena itu dibentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur lebih lanjut mengenai ketentuan ketenagakerjaan.

Prinsip persamaan tersebut sebagai suatu bentuk pengakuan bahwa wanita juga memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memperoleh pekerjaan. Prinsip persamaan ini menghapuskan diskriminasi, karenanya setiap warga negara mempunyai hak yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa memandang agama, suku, jenis kelamin, kedudukan, dan golongan. Hak dan kebebasan sangat perlu dimiliki oleh setiap orang tanpa diskriminasi,

⁶ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013), hlm. 269.

⁷ *Ibid.*, hlm. 269.

termasuk tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, laki-laki dan perempuan mempunyai derajat yang sama.⁸ Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.⁹ Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya

Perempuan yang bekerja memiliki hak-hak yang harus dipenuhi dengan tanpa adanya diskriminasi. Hal tersebut berhubungan dengan Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: “setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.” Kelompok masyarakat yang rentan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah orang lanjut usia, anak-anak, fakir miskin, wanita hamil, dan penyandang cacat (Penjelasan Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia).

Namun secara kodrat terdapat adanya perbedaan yang sangat signifikan antara perempuan dengan laki-laki, sehingga demi melindungi perempuan, terdapat adanya hak-hak yang hanya khusus diberikan kepada pekerja perempuan, yaitu khususnya dalam hak kesehatan reproduksi perempuan. Hak pekerja perempuan bertujuan untuk melindungi perempuan dari resiko terganggunya fungsi reproduksi.¹⁰ Hal tersebut ditegaskan pada Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang

⁸ Saparinah Sadli, *Hak Asasi Perempuan Adalah Hak Asasi, Dalam Pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Alternatif Pemecahannya* (Jakarta: Pusat Kajian Wanita dan Gender, Universitas Indonesia, 2000), hlm. 1.

⁹ Rhona K. M. Smith dkk dalam Suparman Marzuki, *Hukum Asasi Manusia* (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), hlm. 269.

¹⁰ Darwin dan Wijaya, “Kesehatan Reproduksi Pekerja Wanita,” *Jurnal Populasi*, Vol 5, No. 2 (1994): 57.

berbunyi: “perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksinya.” Untuk itu hak-hak yang khusus diberikan terhadap pekerja perempuan tidak dapat dipandang sebagai suatu diskriminasi antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki mengingat hak tersebut memang secara kodratnya harus terpenuhi terhadap perempuan.

Hak reproduksi perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 49 ayat (2), yang berbunyi: “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.” Yang dimaksud dengan perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi terdapat pada Penjelasan Pasal 49 ayat (2), yang berbunyi: “Yang dimaksud dengan "perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi" adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak.” Kemudian pada Pasal 49 ayat (3), yang berbunyi: “Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.”

Hak reproduksi pekerja wanita diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana demi terjaminnya hak-hak reproduksi wanita, maka wanita diberikan hak untuk cuti, sehingga selama masa cutinya tersebut, pekerja wanita masih mendapatkan haknya berupa hak mendapatkan upah penuh berdasarkan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.” Adapun hak-hak reproduksi pekerja wanita tersebut dijabarkan pada beberapa pasal, sebagai berikut:

- 1) Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pekerja/buruh perempuan yang dalam

masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

- 2) Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pekerja/buruh 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.”
- 3) Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.” Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Selain beberapa pasal tersebut di atas, terdapat adanya hak pekerja perempuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang mempekerjakannya, sebagai berikut:

- 1) Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “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.”
- 2) Pasal 93 ayat (1) dan (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: (Pasal 93 ayat (1)) “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”; (Pasal 93 ayat (2) huruf b) “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.”
- 3) Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pengusaha dilarang

melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.”

Meskipun demikian, sampai dengan saat ini di Indonesia masih dapat ditemui adanya Pengusaha yang tidak mengindahkan hak-hak yang seyogyanya dipenuhi terhadap Pekerja wanita khususnya hak-hak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita, yaitu dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak atas Pekerja wanita yang tidak masuk kerja dikarenakan keguguran padahal jelas berdasarkan Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.” Berdasarkan pasal tersebut menegaskan bahwa pekerja perempuan diberikan hak untuk cuti apabila keguguran, serta telah adanya larangan PHK dengan alasan demikian berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Sehingga pada penelitian ini akan membahas mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja wanita terkait fungsi reproduksinya dengan analisa pada Putusan Nomor: 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr dan Putusan Nomor: 01/G/2014/PHI-PN.PDG.

Pembahasan

Analisa kedudukan peraturan perundang-undangan atas hak-hak pekerja wanita serta kewajiban pengusaha dengan perjanjian kerja para pihak

Hak Asasi Manusia dalam hukum Nasional Indonesia diatur dalam beberapa Peraturan Perundang-Undangan, dimana salah satunya adalah dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang menyebutkan bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia (Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM).

Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang menegaskan prinsip persamaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 adalah pada Pasal 3 ayat (1) sampai dengan (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

Pengaturan terhadap Hak Asasi Manusia khususnya terhadap Hak Asasi Manusia bagi Perempuan telah diberikan pengaturan secara khusus pada Bagian Kesembilan yang berjudul Hak Wanita mulai dari Pasal 45 sampai dengan Pasal 51 pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, selain itu juga terdapat pada Peraturan Perundang-Undangan lainnya seperti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan KDRT, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik, Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2008 Tentang Pemilihan Umum, Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Kerpres No. 181 Tahun 1998 tentang Pembentukan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan atau Komnas Perempuan yang diubah dengan Perpres Nomor 65 Tahun 2005.

Perlindungan Hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengamandemen Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan

kerja. Atas dasar tersebut maka Negara Indonesia mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap warga negaranya. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK.

Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dalam hubungan kerja merupakan hak Warga Negara yang telah tertuang dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945. Hak-hak lainnya tenaga kerja terdapat pada Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan hak yang timbul sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja karena adanya hak-hak pekerja yang berkaitan dengan PHK yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang penggantian hak yang seharusnya diterima

Dari aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai PHK, menimbulkan adanya hak-hak pekerja yang berkaitan dengan PHK, yang meliputi uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja, sedangkan Uang penghargaan masa kerja (UPMK) adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan adalah dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menitikberatkan pada penyelesaian melalui bipartit, yaitu suatu bentuk perundingan antara para pihak yang bersengketa secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Apabila dicapai suatu kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak, serta didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial yang ada di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Apabila penyelesaian bipartit tidak dapat mencapai kesepakatan, maka paraa pihak diberikan kesempatan untuk memilih menyelesaikan perselisihannya melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dari ketiga ini apabila dicapai suatu kesepakatan,

maka wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri dimana sengketa itu didaftarkan.

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum. Dalam mengajukan gugatan, penggugat diwajibkan untuk melampirkan bukti telah dilakukan upaya hukum di luar pengadilan, berupa risalah penyelesaian. Suatu pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim wajib mengembalikan tersebut (pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Untuk tahap penyelesaian konsiliasi dan mediasi, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak secara tegas mewajibkan konsiliator dan mediator untuk membuat risalah penyelesaian. Namun dalam pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan hasil perundingan di tingkat bipartit untuk membuat risalah penyelesaian.

Berdasarkan pembagian menurut isi hukum, hukum dibagi menjadi Hukum Publik dan Hukum Perdata/Privat. Adanya pembagian publik dan perdata/privat dikarenakan isi dari pengaturan-pengaturan hukum bergantung pada hakikat hubungan yang diatur, dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan publik atau dapat mengatur hubungan-hubungan yang terkait kepentingan privat.

Hubungan antara hukum publik terhadap hukum privat adalah hubungan antara hukum khusus atau pengecualian terhadap hukum umum. Hukum publik merupakan pengecualian atas hukum privat apabila itu diperlukan oleh pemerintah untuk memelihara kepentingan umum.¹¹ Sebagaimana telah disampaikan, Hukum Ketenagakerjaan yang awalnya merupakan hukum yang bersifat privat/keperdataan lama kelamaan menjadi hukum yang bersifat publik. Campur tangan negara tidak dapat dihindarkan dalam Hukum

¹¹ L. J. van Apeldoorn, *op.cit.*, hlm. 176.

Ketenagakerjaan. Agus Yudha Hernoko menyatakan bahwa Hukum Perdata sedang mencari bentuk baru melalui campur tangan negara.¹²

Menganalisa mengenai kedudukan Peraturan Perundang-Undangan atas hak-hak pekerja wanita serta kewajiban pengusaha dengan Perjanjian Kerja para pihak, bahwa perlu dianalisa terlebih dulu mengenai kedudukan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dalam jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan, dimana secara *lex specialis derogat legi generalis*, bahwa peraturan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan berada pada hierarki Undang-Undang, dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masuk dalam lingkup hukum publik, yaitu hukum yang mengatur hubungan antara negara dengan alat-alat perlengkapan atau hubungan antara negara dengan warganegaranya, yang berlaku secara umum. Sedangkan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja berada pada lingkup hukum privat, yaitu hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia, antar satu orang dengan orang yang lain dengan menitikberatkan pada kepentingan perorangan, yang berlaku secara khusus hanya terhadap para pihak yang menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja dikarenakan antara pekerja dengan pemberi kerja seringkali dihadapkan pada *bargaining position* yang tidak seimbang, sehingga dalam hal ini Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Para Pihak tetap harus memperhatikan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Adapun Perjanjian Kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja para pihak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan

¹² Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*, (Yogyakarta: LaksBang Mediatama, 2004), hlm. 24.

diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.” dengan Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.” Sehingga Perjanjian Kerja yang dibuat juga harus sesuai dengan asas-asas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat baik dalam Putusan Nomor: 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr maupun Putusan Nomor: 01/G/2014/PHI-PN.PDG sama-sama merupakan Hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Terdapat adanya hak-hak Penggugat yang dilanggar oleh Tergugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi secara sepihak oleh Tergugat. Secara hukum privat, hubungan hukum antara Pekerja dengan Pemberi Kerja diatur dalam Perjanjian Kerja, sehingga hak dan kewajiban hanya muncul terhadap para pihak di dalam perjanjian kerja tersebut, namun segala ketentuan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja haruslah tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang khusus mengatur mengenai Hukum Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan asas-asas yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan terhadap pekerja wanita sehubungan dengan dilanggarnya hak reproduksi (Analisa Putusan Nomor: 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr dan Putusan Nomor: 01/G/2014/PHI-PN.PDG)

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dalam lingkup perlindungan ekonomis diantaranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya, tidak boleh dibedakan dengan tenaga kerja laki-laki untuk jenis pekerjaannya dan jabatan yang sama. Selain itu, terhadap perempuan yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid, melahirkan atau keguguran kandungan tetap mendapat upah penuh. Perlindungan sosial menyangkut perlindungan ditempat kerja.¹³ Agar para pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah, masalah kesejahteraan dan pengupahan adalah sesuatu yang mutlak. kesejahteraan yang dimaksud antara lain jaminan sakit, hari tua, jaminan kesehatan, jaminan perumahan, jaminan kematian dan sebagainya.¹⁴

Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial, dan Perlindungan teknis.¹⁵ Perempuan dalam dunia kerja memiliki kesempatan yang sama yang dijamin di dalam undang-undang. Terkait dengan Hak Asasi Manusia bagi Perempuan yang bekerja, diatur di dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM , yang berbunyi:

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat

¹³ Agus Midah, *op.cit.*, hlm. 17.

¹⁴ Suhardi Gunarto, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2002), hlm. 24.

¹⁵ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 61.

mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Selain hak-hak tersebut di atas, masih banyak sekali hak-hak bagi pekerja Perempuan yang seharusnya disadari oleh pekerja Perempuan itu sendiri serta dipenuhi oleh Pengusaha yang mempekerjakannya. Hak-hak tersebut secara rinci telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum positif yang mengatur mengenai seluk beluk ketenagakerjaan.

Salah satu pasal yang menjamin kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak adalah pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM, yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan”, dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM, yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ketentuan tersebut memberi makna bahwa setiap pekerja dengan tidak melihat jenis kelamin atau predikat lainnya mempunyai kesempatan dan hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan di mana mereka bekerja.

Aturan hukum untuk pekerja perempuan berbeda dengan pekerjaan laki-laki dikarenakan secara kodratnya laki-laki berbeda dengan perempuan dimana dengan adanya perbedaan aturan hukum tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja perempuan dan tidak bisa dipandang sebagai diskriminasi terhadap pekerja laki-laki. Hak-hak yang harus didapatkan pekerja perempuan diatur di dalam beberapa pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Peraturan Lembur
- b. Hak cuti haid
- c. Hak cuti hamil dan cuti melahirkan.
- d. Hak cuti keguguran.

e. Hak menyusui.

Selain itu pula terdapat pula pengawasan dari Departemen Tenaga Kerja yang diatur dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan menurut undang-undang ini serta pengaturan pelaksanaan lainnya, diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja dan dalam penjelasan dinyatakan pula bahwa fungsi pengawasan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan dimaksud adalah ketentuan-ketentuan hukum sebagaimana yang disebutkan diatas, yaitu peraturan-peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap buruh perempuan yang bekerja di malam hari. Jika dalam praktek penyelenggaraan sebuah usaha, pengawas menemukan bahwa pengusahayang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundangundangan tersebut, maka pengawas dapat segera mengambil tindakan sesuai dengan hukum yang berlaku, dan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Memberikan penanganan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan dari peraturan ketenagakerjaan. Penanganan teknis yang dimaksud adalah dalam hal ditemukannya pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, maka pengawas pertama-tama memberikan penanganan teknis terlebih dahulu, yang berupa penjelasan tentang hal yang seharusnya dilakukan pengusaha. Selain bersifat pemberitahuan mengenai hal yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha, penanganan teknis itu juga dapat berupa penutupan sementara pengusaha yang melanggar ketentuan perundang-undangan dan menghentikan pelanggaran.
- c. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan.

Apabila memaknai hukum sebagai perangkat pengaturan yang mengatur masyarakat, maka perlu adanya pengaturan sanksi bilamana terjadi pelanggaran hukum demi tegaknya keadilan, tidak terkecuali bagi perusahaan-perusahaan karena jika tidak adanya sanksi, maka hukum tidak dapat ditegakkan, khususnya pada bidang ketenagakerjaan yang sarat akan pelanggaran oleh Pengusaha. Berdasarkan analisa pada Putusan Nomor: 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr dan Putusan Nomor: 01/G/2014/PHI-PN.PDG bahwa terdapat adanya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam kaitannya dengan hak-hak yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Dalam Putusan Nomor: 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim, bahwa di dalam melaksanakan hubungan industrial, maka pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan (Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), sehingga dengan demikian perbuatan Tergugat tersebut bertentangan dan melanggar ketentuan Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Dari aspek kepatutan, maka harkat dan martabat kemanusiaan yang dialami Penggugat dalam kondisi hamil 10 (sepuluh) minggu dan masih mempunyai anak umur 9 (Sembilan) bulan, sehingga tidaklah patut jika Tergugat memutasikan Penggugat. Dari aspek kelayakan, maka tidaklah layak jika jabatan Penggugat di tempat yang baru menjadi turun pangkat dan turun penghasilannya, sehingga tidak layak mutasi tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, dan dari aspek kewajaran, maka tidaklah wajar jika jenis pekerjaan yang ditawarkan kepada Penggugat yang bukan bidangnya dan merugikan bagi Penggugat, sehingga tidak wajar mutasi tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat.

Dari ketiga aspek tersebut yaitu aspek kepatutan, aspek kelayakan dan aspek kewajaran ternyata tidak satupun yang mendukung perbuatan Tergugat untuk memutasikan Penggugat ke kantor pusat Jakarta dengan jabatan yang menurun, gaji yang menurun dan tanpa melalui sosialisasi, tanpa menjunjung tinggi nilai-nilai harkat dan martabat kemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 2 Jo Pasal 4 dan Pasal 102, dan melanggar UUD 1945 Pasal 27 dan Pasal 28 serta melanggar Amandement II UUD 1945 pasal 28D, dan bertentangan pula dengan Peraturan Perusahaan periode 2015 s/d 2017 pada Pasal 7 ayat (2).

Oleh karena mutasi yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan RI, maka perbuatan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat akibat menolak mutasi tersebut telah dilakukan secara melawan hukum, sehingga Majelis Hakim akan membatalkan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut.

2. Dalam Putusan Nomor: 01/G/2014/PHI-PN.PDG

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim, bahwa Pengugat tidak dapat dikenai Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan sekalipun benar pekerja telah mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan lebih, namun panggilan tertulis tidak dapat dikualifikasikan secara patut karena panggilan I, II, III diberikan pada bulan Juli 2013 dan pada bulan yang sama Termohon mengalami sakit.

Bahwa Penggugat sejak tanggal 20 Mei 2013 sedang hamil dan telah pula terjadi pendarahan yang menyebabkan Penggugat diberi surat izin istirahat oleh dokter kandungan yang memeriksa Penggugat untuk waktu yang berkelanjutan sehingga sesuai dengan rekam medis tersebut Penggugat pada tanggal 02 Agustus telah mengalami Abortus (keguguran).

Dengan demikian karena tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan Penggugat telah melakukan kesalahan sesuai Pasal 168 UU NO 13 tentang Ketenagakerjaan yang mana Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, tetapi Penggugat bukan tidak mempunyai kesalahan sama sekali, maka Majelis Hakim menyatakan Penggugat telah melakukan kesalahan yang bersifat

Indisipliner atau tidak taat pada aturan-aturan yang ada di Perusahaan, sehingga dengan demikian Penggugat telah terbukti melanggar ketentuan pasal 161 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 161 ayat (1) menyatakan bahwa “dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan Pertama, kedua dan ketiga secara berturut” sedangkan ayat (3) nya menyatakan bahwa Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud ayat (1) memperoleh pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan asal 156 ayat (4).

Oleh karena Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan kesalahan yang dikategorikan melanggar Perjanjian kerja serta aturan perusahaan lainnya, maka cukup beralasan kiranya Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat sejak Penggugat tidak masuk kerja lagi di Perusahaan Tergugat, maka PHK terhadap Penggugat oleh Tergugat yang terjadi sejak tanggal 02 Agustus 2013 adalah sudah sah secara hukum.

Oleh karena Penggugat sudah di PHK oleh Tergugat sejak tanggal 02 Agustus 2013 maka dibebankan kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat yang mempunyai masa kerja lebih dari 9 (Sembilan) tahun yang terdiri dari Uang Pesangon sebesar Ro. 12.150.000, Uang Penghargaan masa kerja sebesar Rp. 5.400.000, dan Uang Penggantian hak sebesar Rp. 2.632.500, sehingga total keseluruhannya berjumlah Rp. 20.182.500 (Dua Puluh Juta Seratus Delapan Puluh Dua Ribu Lima Ratus Rupiah). Baik surat bukti dari Penggugat maupun Tergugat, telah cukup membuktikan bahwa Penggugat sah menurut hukum diberhentikan oleh Tergugat dengan dasar telah melakukan kesalahan yang bersifat indisipliner, sedangkan untuk bukti-bukti yang lainnya yang belum dipertimbangkan menurut Majelis Hakim tidak perlu dipertimbangkan lagi.

Kesimpulan

1. Dalam kedudukan Peraturan Perundang-Undangan atas hak-hak pekerja wanita serta kewajiban pengusaha dengan Perjanjian Kerja para pihak, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masuk dalam lingkup hukum publik, sedangkan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja berada pada lingkup hukum privat, sehingga perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja dikarenakan antara pekerja dengan pemberi kerja seringkali dihadapkan pada *bargaining position* yang tidak seimbang, sehingga dalam hal ini Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Para Pihak tetap harus memperhatikan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Oleh karena itu segala ketentuan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan asas-asas yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bentuk Perlindungan Hukum yang Dapat Diberikan terhadap Pekerja Wanita sehubungan dengan dilanggarnya Hak Reproduksi bahwa Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja, dimana perempuan dalam dunia kerja memiliki kesempatan yang sama yang dijamin di dalam undang-undang yang diatur di dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM, yang salah satu pasalnya berbunyi bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak-hak pekerja perempuan secara rinci telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan hukum untuk pekerja perempuan berbeda dengan pekerjaan laki-laki dikarenakan secara kodratnya laki-laki berbeda dengan perempuan dimana dengan adanya perbedaan aturan hukum tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja perempuan dan tidak bisa

dipandang sebagai diskriminasi terhadap pekerja laki-laki, hak-hak tersebut meliputi Peraturan Lembur, Hak cuti haid, Hak cuti hamil dan cuti melahirkan, Hak cuti keguguran, dan Hak menyusui yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang didapatkan oleh Pekerja perempuan atas PHK dalam Putusan Nomor: 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr dan Putusan Nomor: 01/G/2014/PHI-PN.PDG berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, dan Uang Penggantian hak yang besarnya sesuai dengan yang didapatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Saran

1. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial seyogyanya dapat meningkatkan pengawasan dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan serta melakukan peningkatan dengan melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja di lingkup kerjanya, khususnya terhadap pekerja perempuan guna meningkatkan pengetahuan tentang hak-hak apa saja yang seharusnya mereka terima sebagai pekerja.
2. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dengan Pemberi Kerja seyogyanya dapat lebih mengutamakan penyelesaian secara musyawarah dengan ketentuan serta prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dapat menguntungkan kedua belah pihak salah satunya agar dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dari tindakan PHK.
3. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah, seyogyanya dapat mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Buku-buku

Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar, 2011.

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama, 2004.

Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013.

Mahfud MD, *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*. Jakarta: Rieneke Cipta, 2001.

Muladi, *Hak Asasi Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2005.

Rhona K. M. Smith dkk dalam Suparman Marzuki, *Hukum Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008.

Saparinah Sadli, *Hak Asasi Perempuan Adalah Hak Asasi, Dalam Pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Alternatif Pemecahannya*. Jakarta: Pusat Kajian Wanita dan Gender, Universitas Indonesia, 2000.

Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.

Suhardi Gunarto, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2002.

Jurnal

Darwin dan Wijaya, *Kesehatan Reproduksi Pekerja Wanita, Jurnal Populasi*, Vol 5, No. 2 (1994): 57.

Netty Endrawati, *Faktor Penyebab Anak Bekerja dan Upaya Pencegahannya,*”*Jurnal Ilmu Hukum Refleksi Hukum, Universitas Islam Kediri*, April 2011.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:

KEP- 78/MEN/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.