

**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK BAGI TENAGA KERJA WANITA YANG
MELAHIRKAN**

**Hasil Pemikiran Yang Tidak Dipublikasikan (Tersimpan dalam Perpustakaan
Kampus) Untuk Keperluan Kelengkapan Unsur Pelaksanaan Penelitian Pada
Laporan Beban Kinerja Dosen Semester Ganjil 2017/2018**



Dibuat Oleh :

ELOK HIKMAWATI (NIDN : 0330106603)

NANI FERLYANAH

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
SEMESTER GANJIL 2017/2018**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas perkenan-NYA penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan penulis yang tidak dipublikasikan (tersimpan dalam perpustakaan kampus) untuk keperluan kelengkapan unsur pelaksanaan penelitian point A butir 5, pada laporan beban kinerja dosen semester Ganjil 2017/2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan kegiatan serta sebagai bentuk pertanggung jawaban penulis kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan, bahwa penelitian penulis telah dilaksanakan.

Namun selain untuk kepentingan tersebut di atas, harapan penulis adalah semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, sebagai sumbangsih penulis di dalam perkembangan dunia pendidikan dan hukum.

Penulis

Elok Hikmawati, SH, MM



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan	3
C. Metode Penulisan	3
BAB II AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI TENAGA KERJA WANITA YANG MELAHIRKAN	6
A. Pemutusan Hubungan Kerja	6
B. Proses Pemutusan Hubungan Kerja	8
C. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	11
BAB III PENUTUP	15
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah pekerja perempuan di Indonesia semakin meningkat. Peran wanita dalam membangun ekonomi bangsa semakin diperhitungkan. Data yang penulis himpun menyebutkan 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 daripada laki-laki.

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

Pada tahun 2003 pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat pula aturan mengenai pekerja perempuan. Namun pada kenyataannya, penerapan UU Ketenagakerjaan tersebut belumlah maksimal. Implementasi undang-undang (UU) yang terhambat peraturan pelaksanaannya adalah salah satu dampak dari lemahnya pelaksanaan koordinasi antar instansi/ lembaga pemerintah. (Ahmad Yani, 2013)

Masih banyak perusahaan yang belum menerapkan UU tersebut dengan berbagai alasan. Hal ini tentu sangat merugikan para pekerja perempuan. Banyak hak-hak pekerja perempuan yang terabaikan.

Dalam diri hak mengandung makna wewenang/ tuntutan. Dengan demikian, wewenang atau tuntutan merupakan bagian integral dari hukum itu sendiri. Artinya, ketika hak-hak kemanusiaan diinjak-injak, dikesampingkan, disepelekan, dilecehkan, dan dilanggar sampai dihapus

atau dibuang, secara otomatis akan timbul tuntutan untuk pemulihannya. (Masyhur Effendi dan Taufani Sukmana Evandri, 2007)

Permasalahan pekerja wanita menarik perhatian banyak pihak, termasuk penulis. Pemerintah menetapkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh. Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan alasan-alasan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja yang diantaranya adalah pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014 adalah salah satu bukti bahwa masih ada diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Tidak hanya PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha, namun ternyata masih banyak pelanggaran-pelanggaran lainnya seperti: status pekerja kontrak, tidak dibayarnya uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Penelitian ini membahas latar belakang permasalahan hukum akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan, beserta konsekuensi yang harus ditanggung oleh pelaku pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan yang telah berlaku tidak adil terhadap wanita terkait organ reproduksinya, dalam hal ini yaitu fungsi melahirkan.

Keadaan pekerja wanita yang kurang diperhatikan kesejahteraannya dan diperlakukan semena-mena oleh pihak pengusaha, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja. Selain itu, pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut harus diawasi oleh pemerintah dan

instansi yang terkait untuk dapat meminimalisir pelanggaran yang dilakukan.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana akibat hukum PHK sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan?
2. Bagaimana penerapan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014?

C. Metode Penulisan

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Artinya penelitian akan dibahas dalam bentuk paparan yang diuraikan. Dalam penelitian ini, peneliti sudah mendapatkan gambaran yang berupa data awal tentang permasalahan yang akan diteliti. (Suratman dan H. Philips Dillah,2013). Penelitian berdasarkan pada asas-asas hukum mengenai akibat hukum PHK sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat yuridis normatif, artinya dalam melakukan pembahasan terhadap permasalahan yang ada, peneliti akan melihat pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan akibat hukum pemutusan hubungan kerja sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan. (Suratman dan H. Philips Dillah,2013)

3. Data dan Sumber Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder, dengan uraiannya sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data-data yang diperoleh dari Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data lain yang berhubungan dengan penelitian, berupa bahan-bahan pustaka. Fungsi data sekunder untuk mendukung data primer. Data sekunder yang berkaitan dengan penelitian meliputi:

- 1) Undang-Undang dan Peraturan tentang ketenagakerjaan;
- 2) Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian;
- 3) Karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

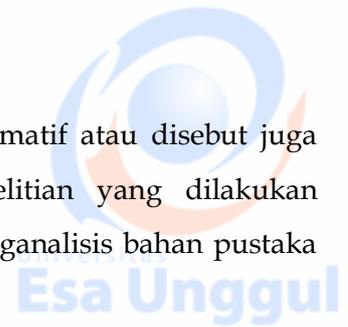
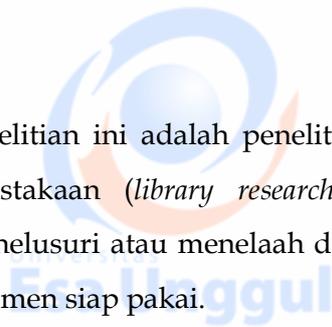
Metode pengumpulan data berupa metode studi pustaka, yaitu benda-benda yang berbentuk tulisan. Jadi metode studi pustaka adalah metode untuk mengumpulkan data berdasarkan pada benda-benda berbentuk tulisan, dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah Analisis data kualitatif untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan dengan mendalami analisis terhadap studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014.



Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif atau disebut juga penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.



BAB II

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI TENAGA KERJA WANITA YANG MELAHIRKAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹ Berdasarkan UU No.13 tahun 2003, hubungan kerja berakhir apabila:

1. pekerja meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan proses yang pelik baik bagi pengusaha maupun pekerja, sehingga dari sekian banyak perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perkara terkait PHK termasuk salah satu perkara yang paling sering ditemui.

Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu

¹Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.Ps.1.angka.25.

perjanjian kerja. Permasalahan sering terjadi, misalnya pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan.

Prosedur PHK yang terdapat dalam UU No 13/2003 meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Perundingan (Pasal 151 ayat (2)):

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2. Penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 152):

a. Permohonan penetapan memutuskan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

b. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

c. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

3. Pembayaran pesangon oleh pengusaha (Pasal 156 ayat (1)).

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

C. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Putusan PN Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014

Dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan alasan-alasan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja yang diantaranya adalah pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, secara tegas telah diatur di dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003, jo Pasal 3 Kepmenakertrans RI Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, pada Pasal 59 ayat (1) diatur tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diterapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pada ayat (2), cukup jelas ditegaskan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sementara dari dalil-dalil para pihak pada intinya terkait dengan pekerjaan yang bersifat tetap dari Luluk Faridatul Masruroh tersebut memang dibenarkan atau diakui oleh Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar.

Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2) dan seterusnya, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Oleh karena tentang jenis dan sifat pekerjaan dari Luluk Faridatul Masruroh pada perusahaan Hotel Puri Perdana Kota Blitar intinya sama-sama diakui oleh kedua belah pihak yang pada pokoknya adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan menerus, maka hal tersebut jelas telah terbukti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja waktu tertentu antara Luluk Faridatul Masruroh dengan Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana telah diuraikan diatas.

Dengan demikian oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu antara Luluk Faridatul Masruroh dengan Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar

dalam perkara *a quo* bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (7) undang-undang yang sama, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan batal demi hukum dan dinyatakan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sejak dimulainya atau terjadinya hubungan kerja tersebut.

Karena hubungan kerja antara Luluk Faridatul Masruroh dengan Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar telah dinyatakan sebagai hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Luluk Faridatul Masruroh.

Pada petitum utamanya Luluk memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus agar Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar memperkerjakannya kembali pada perusahaannya, sedangkan hubungan kerja yang layak untuk tetap dipertahankan pada hakekatnya adalah sebuah hubungan kerja yang masih harmonis, yang dapat dibuktikan antara lain dengan dapat diselesaikannya setiap perselisihan antara para pihak secara lebih cepat dan adil, maka dengan mempertimbangkan sikap dan kondisi hubungan kerja dari para pihak, serta dalam rangka melindungi kedua belah pihak di masa depan, juga dalam rangka memberikan kepastian dan keadilan bagi keduanya.

Berdasarkan pada Pasal 100 Undang-undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan, maka Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Luluk Faridatul Masruroh dengan Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar. Alasannya adalah hubungan para pihak sudah tidak harmonis lagi berdasarkan Pasal 164 ayat (3), Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Juli 2013.

Luluk Faridatul Masruroh berdasarkan bukti telah memiliki masa kerja selama 7 tahun 5 bulan, oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja

tersebut ia berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan berdasarkan Pasal 90 ayat (1), undang-undang tersebut menegaskan pada pokoknya bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, serta dengan mempertimbangkan keadaan riil perusahaan Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar sebagaimana diutarakan para pihak dengan rincian, sebagai berikut :

- Uang pesangon, $2 \times 8 \times \text{Rp. } 924.800,-$ = Rp. 14.796.800,-
- Uang penghargaan masa kerja, $1 \times 3 \times \text{Rp. } 924.800,-$ = Rp. 2.774.400,-
- Uang penggantian hak, $15\% \times \text{Rp. } 17.571.200,-$ = Rp. 2.635.680,-

Jumlah total, sebesar Rp. 20.206.880,- (dua puluh juta dua ratus enam ribu delapan ratus delapan puluh rupiah)

Tuntutan Luluk Faridatul Masruroh selanjutnya adalah terkait dengan upah selama cuti melahirkan pada bulan Mei, Juni dan Juli tahun 2013, sebagaimana dikuatkan dengan bukti yang diajukan atas tuntutan tersebut berdasarkan Pasal 84 Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tuntutan tersebut dinyatakan cukup beralasan dan haruslah dikabulkan, dengan rincian, upah bulan Mei, Juni dan Juli tahun 2013, sebesar $3 \times \text{Rp. } 924.800 = \text{Rp. } 2.774.400,-$ (dua juta tujuh ratus tujuh puluh empat ribu empat ratus rupiah).

Selanjutnya adalah upah selama tidak dipekerjakan oleh Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 37/PUU-IX/2011, dan Pasal 1603 huruf. h BW, serta pertimbangan keadilan bagi para pihak, juga perkiraan perhitungan waktu secara umum dalam penyelesaian perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial yang memakan waktu kurang lebih selama 6 (enam) bulan, maka petitum tersebut dinyatakan cukup mempunyai alasan dan harus dikabulkan dengan rincian:

- Upah bulan Agustus, September, Oktober, November dan Desember tahun 2013, sebesar $5 \times \text{Rp. } 924.800,-$ = Rp.4.624.000,-

- Upah bulan Januari 2014, sebesar 1 x Rp. 1.000.000,-..... = Rp.1.000.000,-
Jumlah total, sebesar Rp. 5.642.000,- (lima juta enam ratus dua puluh empat ribu rupiah).

D. Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014

Kasus antara Penggugat (Luluk Faridatul Masruroh) dan Tergugat (Pengusaha Hotel Puri Perdana Kota Blitar) telah diputuskan dengan seadil-adilnya. Hakim dalam kasus ini sudah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini gugatan yang diajukan oleh Penggugat dikabulkan sebagian oleh Majelis Hakim dengan berbagai pertimbangan diantaranya:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dinyatakan batal demi hukum.

Penggugat mendalilkan bahwa pekerjaan Penggugat adalah sebagai *Senior Waitres*, yang menurut sifatnya merupakan pekerjaan yang terus-menerus dan tetap, artinya bukan pekerjaan yang bersifat sementara, kemudian atas dalil dari Penggugat tersebut, Tergugat beralasan bahwa sejak tahun 2006 Tergugat membutuhkan karyawan kontrak, dan apabila akan ditingkatkan status haknya menjadi karyawan tetap, Tergugat sangatlah selektif.

Kemudian pertimbangan Majelis Hakim adalah pertimbangan normatif, bahwa sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, secara tegas telah diatur di dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, jo pasal 3 Kepmenakertrans RI Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, pada pasal 59 ayat (1) diatur tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diterapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pada ayat (2), cukup jelas ditegaskan, bahwa

perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sementara dari dalil-dalil para pihak pada intinya terkait dengan pekerjaan yang bersifat tetap dari Penggugat tersebut memang dibenarkan atau diakui oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) pada undang-undang yang sama ditegaskan yang pada pokoknya bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2) dan seterusnya, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Oleh karena tentang jenis dan sifat pekerjaan dari Penggugat pada perusahaan Tergugat intinya sama-sama diakui oleh Penggugat maupun Tergugat yang pada pokoknya adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, maka hal tersebut jelas telah terbukti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana telah diuraikan diatas, dengan demikian oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara a quo, bertentangan dengan pasal 59 ayat (1) dan (2), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka berdasarkan pasal 59 ayat (7) undang-undang yang sama, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan batal demi hukum dan dinyatakan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sejak dimulainya atau terjadinya hubungan kerja tersebut.

2. Telah terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak.

Oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sebagai hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka terhadap fakta putusanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diakibatkan karena Tergugat tidak mempekerjakan lagi Penggugat di dalam perusahaannya dengan alasan sebagaimana telah diuraikan dalam surat jawabannya, maka dengan

adanya peristiwa tersebut Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat.

Atas peristiwa Penggugat pada petutun, utamanya memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus agar Tergugat memperkerjakan Penggugat kembali pada perusahaannya, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja yang layak untuk tetap dipertahankan pada hakekatnya adalah sebuah hubungan kerja yang masih harmonis, yang dapat dibuktikan antara lain dengan dapat diselesaikannya setiap perselisihan antara para pihak secara lebih cepat dan adil, maka dengan mempertimbangkan sikap dan kondisi hubungan kerja dari para pihak, serta dalam rangka melindungi kedua belah pihak di masa depan, juga dalam rangka memberikan kepastian dan keadilan bagi keduanya, maka atas tuntutan dari Penggugat tersebut Majelis Hakim menyatakan menolaknya.

Dengan mempertimbangkan tuntutan Penggugat yang lain yaitu untuk memohon putusan yang seadil-adilnya dan mendasarkan pada pasal 100 Undang-undang Nomor. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan hubungan para pihak sudah tidak harmonis lagi berdasarkan pasal 164 ayat (3), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Juli 2013.

3. Pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

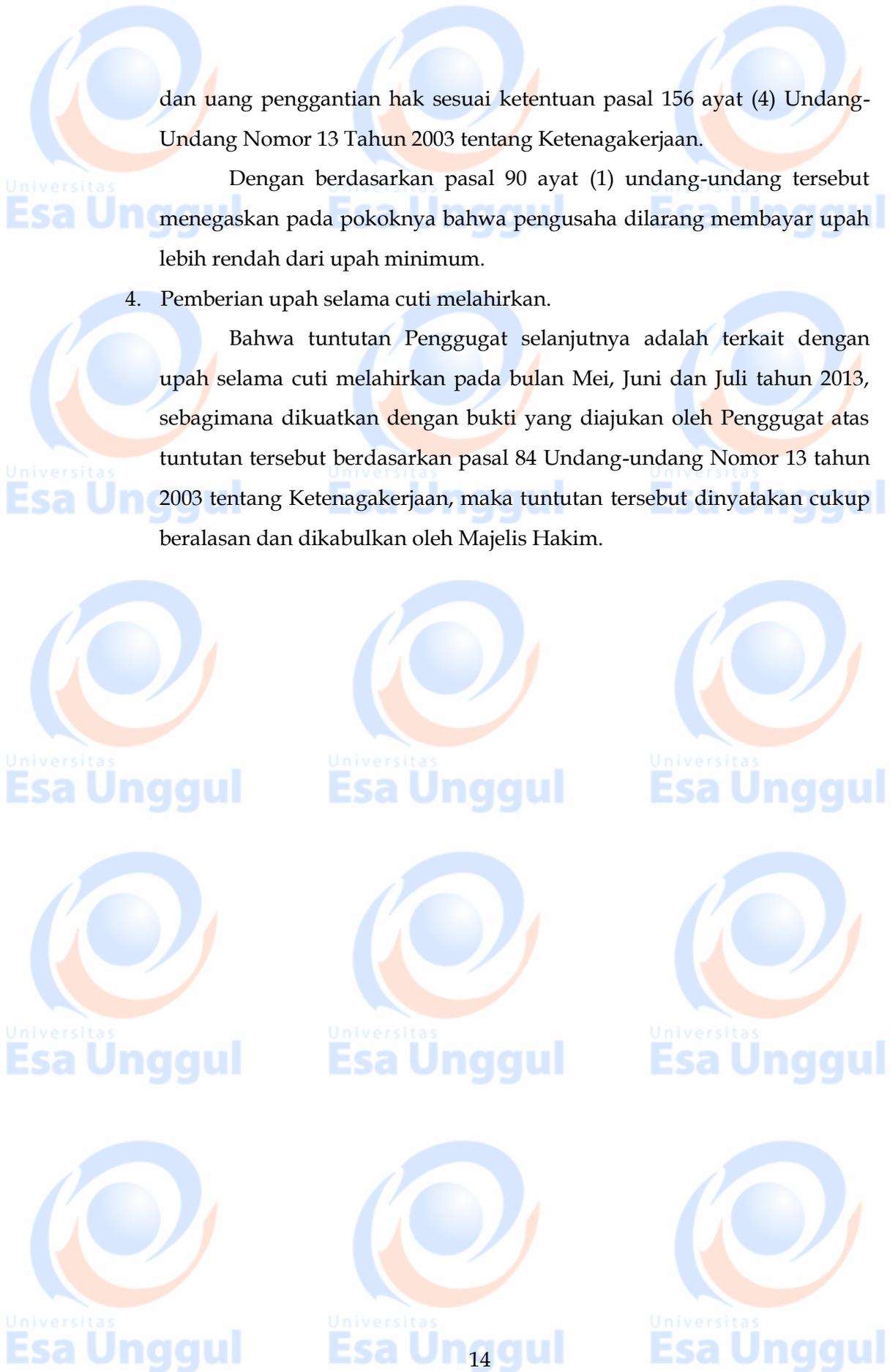
Bahwa atas telah dinyatakan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut, maka Penggugat berdasarkan bukti telah memiliki masa kerja selama 7 tahun 5 bulan, oleh karenanya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3)

dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan berdasarkan pasal 90 ayat (1) undang-undang tersebut menegaskan pada pokoknya bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

4. Pemberian upah selama cuti melahirkan.

Bahwa tuntutan Penggugat selanjutnya adalah terkait dengan upah selama cuti melahirkan pada bulan Mei, Juni dan Juli tahun 2013, sebagaimana dikuatkan dengan bukti yang diajukan oleh Penggugat atas tuntutan tersebut berdasarkan pasal 84 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tuntutan tersebut dinyatakan cukup beralasan dan dikabulkan oleh Majelis Hakim.



PENUTUP

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena pekerja/ buruh melahirkan jelas telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerja wanita yang melahirkan dalam putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014 ialah diberikannya hak-hak pekerja sesuai Peraturan dan Undang-Undang yang berlaku seperti: pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama cuti melahirkan dan upah selama tidak bekerja dalam waktu penyelesaian perkara.

Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014 telah memutuskan perkara dengan seadil-adilnya berdasarkan Peraturan dan perundang-undangan, khususnya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis Hakim mengabulkan gugatan yang diajukan oleh penggugat kecuali yang tidak sesuai dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta yang dianggap tidak perlu.

DAFTAR PUSTAKA

Badruzaman, Mariam Darus. *Hukum Perikatan dalam KUH Perdata Buku Ketiga, Yurisprudensi, Doktrin, serta Penjelasan*. Cet.1. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2015.

Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.4. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

Penerbit Pustaka Yustisia. *Kitab Lengkap KUHPer, KUHP, KUHP, KUHP, KUHD*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012.

Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet.13. Jakarta: Djambatan, 2003.

Suratman dan H. Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*. Cet.1. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.

Uwiyono, Aloysius et al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Cet.1. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Indonesia. *Undang-Undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, UU No. 12 Tahun 1964.

Indonesia. *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003.

Indonesia. *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Kepmen No. 100/MEN/IV/2004 Tahun 2004.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama*. Permen Nomor PER.16/MEN/XI/2011 Tahun 2011.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 37/PUU-IX/2011 Tahun 2011*.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Upah Minimum*. Permen Nomor 7 Tahun 2013.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama* Permen Nomor 28 Tahun 2014.

www.bappenas.go.id. Jakarta, 2014.

<http://disnakertrans.jabarprov.go.id/produk-hukum-244-kepmenakertrans-nokep224men2003>. Jakarta, 2014.

putusan.mahkamahagung.go.id. Jakarta, 2014.

<http://sosbud.kompasiana.com>. Jakarta, 2014.

http://pusatptk.depnakertrans.go.id/download_dasar_hukum.php. Jakarta, 2014

www.hukumonline.com. Jakarta, 2014.

