

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. 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 (Tabel 1).

Tabel 1. Gambaran jumlah tenaga kerja berdasarkan propinsi dan jenis kelamin<sup>1</sup>

Propinsi	2013					
	Lowongan kerja terdaftar			Penempatan/Pemenuhan tenaga kerja		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Aceh	1191	684	1875	157	52	209
Sumatera Utara	532	1221	1753	138	1056	1194
Sumatera Barat	221	273	494	180	222	402
Riau	2036	1663	3699	173	80	253
Jambi	1926	1185	3111	1384	841	2225
Sumatera Selatan	2127	1368	3495	2616	1682	4298
Bengkulu	689	585	1274	314	287	601
Lampung	522	600	1122	39	13	52

<sup>1</sup>Badan Pusat Statistik. 2013. *Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan /Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Propinsi dan Jenis Kelamin, 2013*. <http://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6#subjekViewTab1> (2 Juli 2015)

Kepulauan Bangka Belitung	119	90	209	31	21	52
Kepulauan Riau	7311	9973	17284	5216	7793	13009
DKI Jakarta	4635	3109	7744	4080	2761	6841
Jawa Barat	41957	51821	93778	31273	41787	73060
Jawa Tengah	54879	72939	127818	35353	63654	99007
DI Yogyakarta	4902	5460	10362	1913	4390	6303
Jawa Timur	75789	96691	172480	49131	44839	93970
Banten	18025	17067	35092	11996	14291	26287
Bali	3169	2265	5434	2947	1448	4395
Nusa Tenggara Barat	29496	9524	39020	21593	5778	27371
Nusa Tenggara Timur	4761	4812	9573	4291	4212	8503
Kalimantan Barat	801	595	1396	42	39	81
Kalimantan Tengah	1697	647	2344	735	568	1303
Kalimantan Selatan	339	417	756	1224	–	1224
Kalimantan Timur	5983	2453	8436	4980	873	5853
Sulawesi Utara	180	123	303	3	–	3
Sulawesi Tengah	–	1005	1005	–	–	–
Sulawesi Selatan	12785	20821	33606	7394	6421	13815
Sulawesi Tenggara	2168	2246	4414	1743	1184	2927
Gorontalo	2375	2459	4834	485	504	989
Sulawesi Barat	–	3	3	–	–	–
Maluku	953	899	1852	770	736	1506
Maluku Utara	1140	1236	2376	305	202	507
Papua Barat	234	533	767	191	433	624
Papua	7922	7068	14990	6441	5747	12188
<b>Indonesia</b>	<b>290864</b>	<b>321835</b>	<b>612699</b>	<b>197138</b>	<b>211914</b>	<b>409052</b>

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

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.<sup>2</sup>

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/ *rights*/ tuntutan (*claim*). 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.<sup>3</sup>

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

---

<sup>2</sup> Ahmad Yani. *Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Responsif*. Cet.1. (Jakarta: Konstitusi Press, 2013), hal.4.

<sup>3</sup> Masyhur Effendi dan Taufani Sukmana Evandri. *HAM dalam Dimensi/ Dinamika Yuridis, Sosial, Politik, dan Proses Penyusunan/ Aplikasi Ha-Kham (Hukum Hak Asasi Manusia) Dalam Masyarakat*. Cet.1. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hal.10.

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) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Skripsi ini membahas permasalahan hukum akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan, beserta konsekuensi yang harus ditanggung oleh pelaku pelanggaran UU 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 buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Selain itu, pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut harus diawasi oleh pemerintah dan instansi yang terkait untuk dapat meminimalisir pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengangkat judul “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Melahirkan” pada skripsi kali ini.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan:

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

#### **1.4. Definisi Operasional**

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
3. Pengusaha adalah:<sup>4</sup>
  - 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.
4. Perusahaan adalah: (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

---

<sup>4</sup> Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.Ps.1 angka 5.

swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>5</sup>
6. Peraturan perusahaan adalah setiap peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. (Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
7. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>6</sup>
8. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan

---

<sup>5</sup> Andi Fariana. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.1. (Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2012), hal.9.

<sup>6</sup> Rocky Marbun et al. *Kamus Hukum Lengkap*. Cet.1. (Jakarta: Visimedia, 2012), hal.238.

kewajiban kedua belah pihak. (Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

9. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan kepentingan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.<sup>7</sup>
10. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial. (Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

## **1.5. Metode Penelitian**

### **1.5.1. 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.<sup>8</sup> Penelitian berdasarkan pada

---

<sup>7</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ps.1.

<sup>8</sup> Suratman dan H. Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*. Cet.1. (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hal.47.

asas-asas hukum mengenai akibat hukum PHK sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan.

### **1.5.2. 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,<sup>9</sup> penulis akan melihat pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan akibat hukum pemutusan hubungan kerja sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan.

### **1.5.3. 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 bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, seperti: Pancasila, UUD 1945, Peraturan Perundang-undangan, Yurisprudensi dan Traktat.<sup>10</sup> Data-data primer dalam skripsi ini diperoleh dari Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.Sby Tahun 2014.

---

<sup>9</sup> *Ibid*, hal.250.

<sup>10</sup>*Ibid*.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu bahan pustaka yang berisikan informasi tentang data primer. Fungsi data sekunder untuk mendukung data primer. Data sekunder yang berkaitan dengan penelitian meliputi:<sup>11</sup>

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

#### **1.5.4. 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.<sup>12</sup>

#### **1.5.5. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah Analisis data kualitatif untuk menjawab masalah atau isu hukum yang diangkat<sup>13</sup> yaitu tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan dengan mendalami analisis terhadap

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hal.124.

<sup>12</sup> *Ibid*, hal.250.

<sup>13</sup> *Ibid*, hal.167.

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<sup>14</sup> (*library research*), penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Bab I Di dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan tentang perjanjian, pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur didalam perjanjian kerja, PKWT, PKWTT, upah dan tinjauan umum mengenai peraturan perusahaan menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab III Pada bab ini, penulis akan menguraikan tentang penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tenaga kerja wanita yang melahirkan.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hal.51.

Bab IV Dalam bab ini, penulis akan memberikan uraian mengenai kasus PHK sepihak yang terjadi dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 69/G/2014/PHI.SbyTahun 2014 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tenaga kerja wanita yang melahirkan, kronologi kasus, akibat hukumnya, penerapan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kasus tersebut.

Bab V Bab ini berisi kesimpulan dari jawaban permasalahan dan saran-saran yang diperlukan.