

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Eksistensi kaum perempuan di abad ke-20 sampai pada masa sekarang tidak hanya sebagai ibu rumah tangga melainkan dapat juga bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium (pepatah) yang berbunyi “pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium (pepatah) ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi jika dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting.<sup>1</sup> Secara umum hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dan penguasa (pemerintah), termasuk dalam proses-proses dan keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan yang bertujuan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa (pemerintah).

Buruh atau pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan saat ini seringkali mengalami situasi dramatis. Setiap pekerja perempuan tentunya wajib mendapatkan perlindungan hukum. Dimana perlindungan hukum merupakan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>2</sup> Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak hanya sebatas demi kemanusiaan saja, tetapi juga untuk pertumbuhan ekonomi pengusaha dan pekerja yang diwujudkan dengan dijalankannya fungsi masing-masing pihak mengklaim atas hak-haknya dan kewajiban pihak lain.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 95.

<sup>2</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983, hlm. 3.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:<sup>3</sup>

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Sudah disampaikan sebelumnya bahwa setiap pekerja atau tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum tanpa memandang jenis kelaminnya, baik laki-laki atau perempuan berhak diperlakukan sama. Bahkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penulis tidak menemukan adanya perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Namun, perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada umumnya merupakan perbedaan tugas dan peran sosial laki-laki dan perempuan berdasarkan harapan, kebiasaan, adat dan tradisi, yang melekat pada kebudayaan suatu masyarakat. Sebagai gambaran, sebagian besar juga karena kodrat biologis yang melekat pada laki-laki dan perempuan pada kebanyakan pandangan masyarakat menghasilkan perbedaan sebagai berikut:<sup>4</sup>

1. Secara stereotip kerja, perempuan bersifat pencari nafkah tambahan, sedangkan laki-laki pencari nafkah utama;
2. Secara pembagian kerja gender, perempuan bersifat reproduktif (mengasuh anak, mengurus rumah tangga, dan sebagainya), sedangkan laki-laki bersifat produktif (kerja yang menghasilkan uang).

---

<sup>3</sup> Editus Adisu dan Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Visi Media, 2007, hlm. 3.

<sup>4</sup> Eli Nur Hayati, *Panduan untuk Pendampingan Perempuan Korban Kekerasan, Konseling Berwawasan Gender*, Yogyakarta: Rifka Annisa, 2000, hlm. 25.

Selain tidak adanya perbedaan antara pekerjaan laki-laki dan perempuan dan pentingnya perlindungan hukum terhadap setiap pekerja, pekerja juga berhak untuk mendapatkan upah atau imbalan atas setiap pekerjaan yang sudah dilakukannya sebagaimana tercantum pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Tanpa adanya pekerja pengusaha tidak akan mungkin bisa menjalankan perusahaan atau usahanya dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>5</sup>

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencarian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah PHK merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan masa kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>6</sup> Dari peneritian tersebut dapat dipahami bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berasal dari keinginan pengusaha saja tetapi keinginan dari pekerja/buruh.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 25

Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak manapun. Dalam peraktek bentuknya pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, tetapi PHK oleh pengusaha. Hal ini akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda pula perbedaan dilihat dari pemberian hak pekerja/buruh yang terkena PHK oleh kemauan sendiri dan PHK oleh keinginan pengusaha. Dari dua akibat hukum yang berbeda tersebut dapat diketahui bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri tidak mendapatkan uang pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja dari perusahaan melainkan hanya mendapatkan uang penggantian hak saja. Berbeda dengan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha mereka berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>7</sup>

Keadaan seperti itu terkadang membuat pekerja/buruh akan lebih mudah memanipulasi kejadian atau perbuatan agar ia bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan agar ia bisa mendapatkan ketiga hak itu, berbeda dengan kasus yang akan penulis teliti dimana dalam faktanya masih banyak pula ditemukan perusahaan yang berbuat tidak adil bagi pekerja/buruh dengan memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh secara sepihak dengan berbagai alasan, seperti didalam kasus putusan mahkamah Agung nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 yang ingin dikaji oleh penulis. Dalam putusan tersebut kronologi kasus singkatnya ialah dimana perusahaan mengalami kebakaran atau keadaan memaksa, pengusaha memutuskan hubungan kerja kepada 35 pekerja wanita yang dimana mereka menjadi penggugat dalam putusan tersebut. Pengusaha memutuskan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan *forcemajeur* yang terdapat didalam pasal 164 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimana

---

<sup>7</sup> Taufiq Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang : 2011, diunduh pada tanggal 8 January 2020

perusahaan memaksa kepada pekerja wanita untuk mengundurkan diri namun pekerja wanita tersebut meolak. Dalam perkara tersebut penggugat juga mengajukan mediasi ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia yang dimana dilakukan Untuk menyelesaikan perselisihan antara penggugat dan tergugat, namun tergugat tidak hadir. Kemudian Para penggugat meminta memfasilitasi dalam birpatrit, namun tergugat sebanyak tiga kali di walikota jakarta barat dan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi DKI Jakarta tidak hadir. Setelah melakukan tripatrit yang ke III perusahaan baru datang dan tidak menemukan titik temu antara kedua belah pihak maka dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan anjuran Nomor 1626/-1.835.3, yang dimana meminta agar pekerjaanya dapat dikerjakan kembali dan diberikan hak upahnya.

Dalam perkara ini majelis hakim dalam putusan mengabulkan gugatan tergugat untuk memutus hubungan kerja, sedangkan dalam putusan pengadilan hubungan industri mengabulkan penggugat dengan dipekerjakan kembali. Sehingga dalam perkara tersebut penulis menemukan masalah yang dimana dalam pengunduran diri dilakukan oleh perusahaan bukan pekerja wanita itu sendiri menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pengunduran diri dalam keadaan terpaksa ataupun terintimidasi dan tekanan dari pihak perusahaan terdapat didalam pasal 154 butir b menyatakan bahwa “pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.” Dari ketentuan bunyi pasal tersebut maka jelas Negara mengatur untuk tidak adanya suatu indikasi/tekanan atau intimidasi dalam pekerja/buruh untuk mengajukan pengunduran diri. Sebagaimana pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK pengusaha harus mengupayakan agar jangan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sehingga apabila dalam penyelesaian hubungan kerja tersebut tidak ada upaya perdamaian dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka perusahaan harus menggunakan penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industri sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3), tetapi dalam kasus ini pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum

adanya penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industri, maka sesuai dengan pasal 155 ayat (1) mengakibatkan batal demi hukum.

Oleh karena itu alasan-alasan tersebut diatas Penulis tertarik mengangkat judul penulisan ini sebagai : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Putusan Nomor 28PK/Pdt.Sus-PHI/2015)”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dari uraian Latar Belakang Permasalahan dalam penelitian ini, Penulis mengidentifikasi permasalahan, sebagai berikut yaitu dalam Putusan Mahkamah Agung Perkara Nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 dimana Majelis Hakim Tidak Mempertimbangkan status pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan melanggar ketentuan pasal 154 butir b Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , dimana pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara perusahaan memaksa untuk pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis setelah membatasi permasalahan dapat merumuskan 2 (dua) pokok rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah pertimbangan Majelis Hakim dalam perkara Nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 sudah memenuhi ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

### **1.3. Tujuan dan manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003
2. Untuk menganalisa pertimbangan putusan Majelis Hakim dalam perkara Nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 sudah memenuhi ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari 2 (dua) sisi, yaitu secara teoritis dan secara praktis, kedua manfaat tersebut akan penulis uraian sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan serta memperkuat pembangunan hukum nasional di masa yang akan datang seperti mana dapat juga menghimpun dan mengulas pengetahuan dasar terhadap perlindungan hukum, hukum ketenagakerjaan, dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja khususnya pada tenaga kerja perempuan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Untuk mengembangkan praktisi ilmu hukum terutama di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya serta untuk memberi pemahaman dasar tentang hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja, hukum pembuktian dan informasi kepada masyarakat luas khususnya tenaga kerja di Indonesia.

## **1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran**

### **1.4.1. Kerangka Teoritis**

Dalam kerangka teoritis ini, penulis membagi teori dalam 3 (tiga) jenis yaitu *Teori Perlindungan Hukum*, *Teori Keadilan* dan *Teori Pemutusan Hubungan Kerja*.

#### **1.4.1.1. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum yakni orang atau badan hukum kedalan bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun bersifat refresif, baik yang lisan maupun yang tertulis.<sup>8</sup> Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak untuk memberikan rasa aman , baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>9</sup>

Menurut Harjono bahwa konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum adalah perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum, atau perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada perlindungan terhadap kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.<sup>10</sup>

#### **1.4.1.2. Teori Keadilan**

Teori keadilan John Rawlas dipandang sebagai teori keadilan paling komperhensif saat ini, teori keadilan John Rawlas berangkat dari doktrin *utilitarianisme* dibangun oleh Jeremy Bentham (*Sociology of Law*), John Stuart Mill (*Seorang Ekonomi*). Dan David Hume (*Seorang Humanis*). Tentang keadilan John

---

<sup>8</sup> <http://tesis.hukum.com>. Diakses pada tanggal 3 februari 2020, pukul 09:14 WIB

<sup>9</sup> Satjipto Rahardjo, Penyelenggaraan keadilan dalam masyarakat yang sedang berubah, jurnal masalah Hukum. 1993. Diakses pada tanggal 3 februari 2020, pukul 09:14 WIB

<sup>10</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Sekertariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm. 373.



Rawlas berpendapat bahwa perlu ada Keseimbangan, kesebandingan dan keselarasan (Harmony) antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat, termasuk didalamnya Negara. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu dibentuk, diperjuangkan dan diberikan itulah yang disebut dengan keadilan, tidak dapat diberikan begitu saja, melainkan melalui perjuangan. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan kestabilan dan ketentraman hidup manusia. Agar tidak terjadinya suatu benturan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat itu sendiri diperlukannya aturan-aturan yang dibangun secara adil pula.

Masalah keadilan, bukanlah masalah yang baru dibicarakan para ahli, namun pembicaraan tentang keadilan telah dimulai sejak Aristoteles sampai dengan saat ini. Bahkan, setiap ahli mempunyai pandangan yang berbeda tentang esensi keadilan. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keadilan dari sejak Aristoteles sampai saat ini, disebut dengan teori keadilan. Teori keadilan yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *theory of justice*, sedangkan dalam bahasa belandanya disebut dengan *theorie van rechtvaardigheid* terdiri dari dua kata, yaitu:

1. Teori;
2. Keadilan.

Kata keadilan berasal dari kata adil. Dalam bahasa Inggris, disebut "*justice*", bahasa Belanda disebut dengan "*Rechtvaardig*". Adil diartikan dapat diterima secara objektif.<sup>11</sup> Keadilan dimaknakan sifat (perbuatan, perlakuan) yang adil.<sup>12</sup> Ada tiga pengertian adil, yaitu:

1. Tidak berat sebelah atau tidak memihak
2. Berpihak pada kebenaran
3. Sepatutnya atau tidak sewenang-wenang.

---

<sup>11</sup> Algra, dkk., *Mula Hukum*, Jakarta: Binacipta, 1983, hlm. 7.

<sup>12</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, hlm. 6-7.

John Rawls merupakan salah satu figur lainnya yang turut berperan dalam mengkaji eksistensi keadilan dalam hukum. Sudjino Sastroatmodjo mengutarakan, bahwa pandangan John Rawls didasarkan atas pertimbangan persetujuan tentang prinsip-prinsip keadilan. Sudjino menguraikan:<sup>13</sup>

“ John Rawls mengemukakan mengenai the difference principle dan the principle of fair equality of opportunity. Inti the difference principle, bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar memberi manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidak samaan dalam prospek seseorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sementara itu, the principle of fair equality of opportunity menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus.

Keadilan yang di topang oleh prinsip-prinsip utama tersebut, menurut John Rawls dimaknai sebagai *fairness* yang dapat di penuhi apabila manusia kembali pada posisi asal (*original position*). Posisi ini merupakan posisi yang hipotesis atau fiktif, namun pengandaian posisi ini di perlukan agar jangan sampai prinsip-prinsip keadilan yang dicari dicampuri dengan pertimbangan-pertimbangan yang tidak jujur.

Lebih lanjut, makna *justice as fairness* dengan bertumpu pada *original position* tersebut diwujudkan dengan keadilan yang bersifat prosedural. Artinya keadilan harus didasarkan pada cara-cara yang dapat mencapai persetujuan semua dan bukan berdasarkan nilai-nilai tertentu. Keadilan prosedural ini bukan berarti menafikan nilai-nilai dasar moral substansial, melainkan mengangkat substansi nilai tentang kebersamaan, yaitu hak segenap orang sebagai manusia. Jadi, keadilan mengandung suatu equal concern dan respect.

Menurut Rawls, situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling

---

<sup>13</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan hakikat citra keadilan dalam sistem ketenagakerjaan*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2017, hlm 61

lemah. Hal ini terjadi jika dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaaksamaan menjamin maximum minimorum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya, situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaaksamaan diikat pada jabatan-jabatan terbuka bagi semua orang. Maksudnya agar semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini, semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama, dan perbedaan lain ditolak.

#### **1.4.1.3. Teori Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya akta yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja yang tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusahanya karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Beda halnya dengan PHK yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Harapan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup telah pupus begitu saja lantaran terjadinya PHK yang tidak diduga oleh para pekerja. Hal ini di karenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sangat tidak terencana. Dalam hal menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.78.

### 1.4.2. Kerangka Konseptual

Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah :

1. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Pendapat lain yang dikutip oleh Lalu Husni adalah pendapat dari Imam Soepomo yang memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>15</sup>
2. Hak-hak, adalah Menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI), kata hak berarti benar, milik, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu dan kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. Di samping itu, kata hak juga mengandung makna derajat atau martabat manusia. Sedangkan kata hak asasi berarti hak yang dasar atau pokok, seperti hak hidup dan hak mendapatkan perlindungan.<sup>16</sup>
3. Tenaga Kerja Perempuan, Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam arti perempuan sendiri harus diposisikan sebagai kesetaraan gender, yang artinya kesetaraan peran sehingga dalam setiap aktivitas tugas dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan adalah sama.<sup>17</sup>
4. Pemutusan Hubungan Kerja, Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 25 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

---

<sup>15</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 22-23.

<sup>16</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988, cet-1, hlm. 292.

<sup>17</sup> Editus Adis dan Libertus Jehani, *Op.Cit*, hlm. 33

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

5. Hubungan Kerja, adalah hubungan anatara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>18</sup>
6. Putusan Pengadilan, adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka yang dapat berupa perlawanan atau banding atau kasasi atau hak terpidana untuk mengajukan permohonan peninjauan kembali dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini<sup>19</sup>
7. Peninjauan Kembali, adalah suatu upaya hukum yang dapat ditempuh oleh terpidana (orang yang dikenai hukuman) dalam suatu kasus hukum terhadap suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam sistem peradilan di Indonesia. Putusan pengadilan yang disebut mempunyai kekuatan hukum tetap ialah putusan Pengadilan Negeri yang tidak diajukan upaya banding, putusan Pengadilan Tinggi yang tidak diajukan kasasi (upaya hukum di tingkat Mahkamah Agung), atau putusan kasasi Mahkamah Agung (MA). PK tidak dapat ditempuh terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap apabila putusan tersebut menyatakan bahwa terdakwa bebas.<sup>20</sup>

### 1.4.3. Kerangka Pemikiran

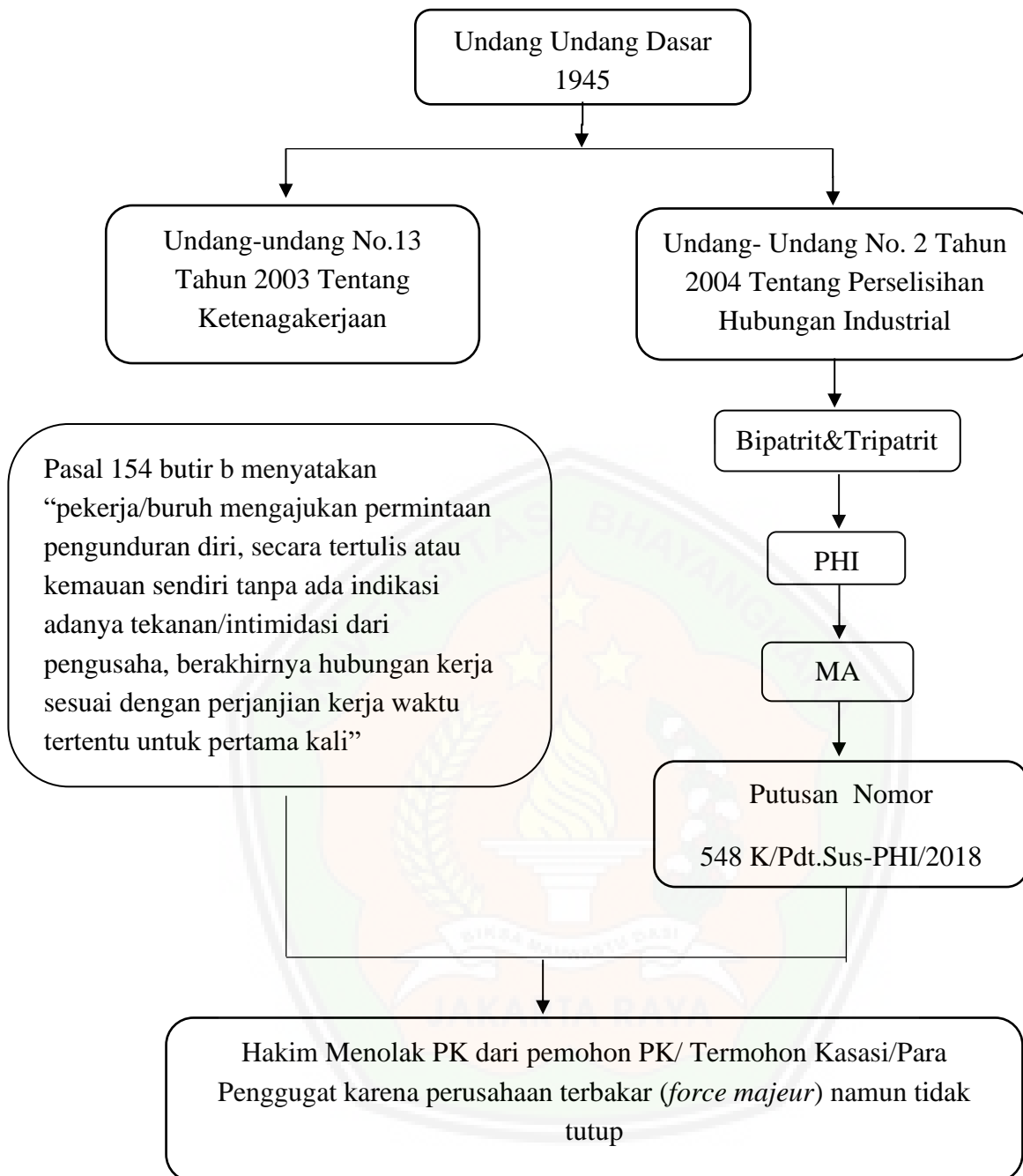
Untuk menghindari kesulitan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian yang dilakukan dengan membuat suatu kerangka pemikiran, oleh karena itu penulis membuat kerangka pemikiran dalam bentuk matriks sebagai berikut:

---

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

<sup>19</sup> Undang-undang nomor 8 tahun 1981 ( Kitab Undang-undang hukum acara pidana), Pasal 1 ayat 11 ketentuan umum

<sup>20</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Peninjauankembali>, di akses pada tanggal 13 maret 2018 pukul 10.00 wib.



## 1.5. Metode Penelitian

### 1.5.1. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*.<sup>21</sup> Menurut Jhony Ibrahim, metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dan sisi normatifnya. logika keilmuan yang ajeg dalam penelitian hukum normatif dibangun

<sup>21</sup> Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hlm. 79.

berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.<sup>22</sup> Pendekatan *yuridis normatif* dipergunakan untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja, serta peraturan-peraturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **1.5.2. Sumber dan Jenis Bahan Hukum**

Metode pengumpulan bahan dalam penelitian normatif ini adalah dengan mengumpulkan berbagai bahan-bahan hukum kepustakaan yaitu<sup>23</sup>:

1. Bahan hukum primer, seperti peraturan dasar yaitu Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, dan bahan hukum lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah lainnya yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya buku-buku hasil karya kalangan hukum seperti buku-buku mengenai hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan, perlindungan hukum, hak-hak buruh, dan lain sebagainya.
3. Bahan hukum tersier, bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus-kamus (Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia), ensiklopedia, jurnal, dan lain-lain.

### **1.5.3. Teknik pengolahan dan Analisis Data**

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik atau prosedur pengumpulan atau penggalian data kepustakaan.<sup>24</sup> Teknik pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara melakukan pendekatan Kasus. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pemahaman terhadap norma-

---

<sup>22</sup> Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, 2006, hlm. 57.

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2010, hlm. 52.

<sup>24</sup> Hotma P. Sibuea, *op cit.* hlm. 75.





Pada bab II diuraikan teori-teori hukum yang menjadilandas penelitian pada bab III dan bab IV, yaitu (a) Teori Perlindungan Hukum (b) Teori Keadilan (c) Teori Pemutusan Hubungan Kerja, (d) Perjanjian Kerja, (e) Pemutusan Hubungan Kerja, dll

### **BAB III : HASIL PENELITIAN**

Pada bab III merupakan pemaparan permasalahan mengenai kasus dalam putusan mahkamah agung nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2015 atas permohonan tergugat yang dikabulkan oleh majelis hakim yang mana permohonan tersebut bertentangan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003

### **BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan di bagi 2 (dua) sub bab yaitu:

- a. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003
- b. Analisis pertimbangan putusan Mahkamah Agung Nomor 28 PK/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah memenuhi ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini Berisikan tentang uraian kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan pada bab IV. Setelah ditemukan kesimpulan dalam penelitian ini, selanjutnya akan diberikan saran penulis sebagai solusi atas kesimpulan yang telah di temukan pada jawaban bab I