

**HAK HAK NORMATIF TENAGA KERJA WANITA AKIBAT
PEMBERHENTIAN OLEH PERUSAHAAN
(Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**ARIF AKBAR
NPM. 1606200446**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2021**

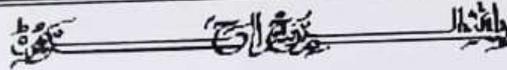


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
fahum@umsu.ac.id

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : ARIF AKBAR
 NPM : 1606200446
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN
 YANG DIBERHENTIKAN SEPIHAK AKIBAT MENOLAK
 PERGANTIAN JAM KERJA MALAM
 (Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK)
 Pembimbing : MIRSA ASTUTI, SH., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
10/10-2020	bimbingan judul	
14/10-2020	koreksi proposal	
21/11-20	semua Proposal	
23/11-20	koreksi / perbaikan proposal	
16/sep 21	skripsi Bab II, Bab III	
25/sep 21	Bab III fokus pd judul, dan Rumus Masalah	
5/okt	Bedah buku.	
6/okt	lanjut bedah buku, kekurangan.	
6/okt	Ace untuk di perbaiki	

Diketahui Dekan
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

DOSEN PEMBIMBING

(MIRSA ASTUTI, SH., M.H)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ARIF AKBAR
NPM : 1606200446
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA WANITA
AKIBAT PEMBERHENTIAN OLEH PERUSAHAAN
(Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plk)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 06 Oktober 2021

DOSEN PEMBIMBING

MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
NIDN. 0105016901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : ARIF AKBAR
NPM : 1606200446
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA WANITA
AKIBAT PEMBERHENTIAN OLEH PERUSAHAAN
(Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plk)

PENDAFTARAN : 12 Oktober 2021

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 196003031986012001

MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
NIDN. 0105016901



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, Tanggal 15 Oktober 2021 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : ARIF AKBAR
NPM : 1606200446
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA WANITA
AKIBAT PEMBERHENTIAN OLEH PERUSAHAAN
(Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plk)

Dinyatakan : (C) Lulus Yudisium dengan Predikat Cukup Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H
NIP: 196003031986012001

Sekretaris

Dr. FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. T. ERWINSYAHBANA, S.H., M.H
2. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H
3. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H

1.

2.

3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ARIF AKBAR**
NPM : 1606200446
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG DIBERHENTIKAN SEPIHAK AKIBAT MENOLAK PERJANJIAN KERJA JAM KERJA MALAM (Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pik)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, || Oktober 2021

Saya yang menyatakan



ARIF AKBAR

ABSTRAK

HAK HAK NORMATIF TENAGA KERJA WANITA AKIBAT PEMBERHENTIAN OLEH PERUSAHAAN (Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK)

ARIF AKBAR
NPM. 1606200446

Pemberhentian secara sepihak pada dasarnya sangat bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga, pekerja yang diberhentikan secara sepihak mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan atas hak-haknya. Penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, akibat hukum terhadap perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja wanita berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, serta analisis pertimbangan hakim terhadap dikabulkannya putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.

Metode penietian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dengan cara memadupadankan bahan-bahan hukum dengan data sekunder. Kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan pada dasarnya mendapat perlindungan berupa pemberian pembayaran hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Akibat hukumnya maka timbul pengajuan keberatan dalam permasalahan hubungan industrial. Analisis pertimbangan hakim, hakim seharusnya tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh para pekerja, sebagaimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan prosedur hukum dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut analisis yang dilakukan bahwa perbuatan itu seharusnya dibenarkan dan tidak menyalahi aturan hukum yang ada. Sehingga putusan yang dilakukan oleh hakim sangat keliru dengan menyatakan perbuatan pihak perusahaan telah melakukan pergantian jam kerja menjadi jam kerja malam sebagai perbuatan yang melawan hukum.

Kata Kunci: Hak Normatif, Tenaga Kerja Wanita, Pemberhentian.

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian	
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	v

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	7
2. Faedah Penelitian	8
B. Tujuan Penelitian	8
C. Definisi Operasioanal.....	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
E. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
2. Sifat Penelitian	12
3. Sumber Data.....	12
4. Alat Pengumpul Data	13
5. Analisis Data	13

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Ketenagakerjaan.....	14
B. Tenaga Kerja Wanita.....	24
C. Jam Kerja	28

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK	37
B. Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Yang Memberhentikan Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.....	51
C. Analisis Pertimbangan Hakim Terhadap Dikabulkannya Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK	58

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Putusan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat hidup sendiri dan membutuhkan bantuan manusia lain untuk memenuhi kebutuhannya. Aristoteles mengartikan manusia adalah makhluk sosial atau sering disebut dengan istilah *Zoon Politicon*. Aristoteles menerangkan bahwa manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi satu sama lain, contohnya manusia memerlukan pendidikan, bekerja, berbelanja barang kebutuhan sehari-hari dan lainnya, semua itu tidak dapat dipenuhinya sendiri tanpa bantuan dari manusia lainnya.¹

Tujuan dari pada manusia hidup bermasyarakat dan berinteraksi satu sama lain adalah untuk memenuhi kepentingannya baik secara perorangan maupun kelompok. Atas dorongan hal tersebut maka manusia yang memiliki kepentingan yang sama akan membentuk sebuah kelompok yang kemudian dinamakan sebagai sebuah masyarakat. Agar setiap kepentingan perorangan didalam masyarakat tersebut dapat terlepas dari berbagai macam konflik atau bentrokan antara sesamanya maka manusia didalam masyarakat memerlukan perlindungan kepentingan. Perlindungan kepentingan itu tercapai dengan terciptanya pedoman atau peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia harus bertingkah laku dalam masyarakat agar tidak merugikan manusia lain dan dirinya sendiri.²

¹ Siti Kotijah dan Hartono. 2019. *Buku Ajar; Pengantar Hukum Indonesia (Edisi RevisiI)*, Yogyakarta: CV. MFA, halaman 1.

² *Ibid.*

Manusia dan hukum adalah dua identitas yang tidak bisa dipisahkan. Bahkan dalam ilmu hukum, terdapat adagium yang terkenal yang berbunyi: “*ubi societas ibi ius*” (di mana ada masyarakat di situ ada hukumnya). Artinya bahwa dalam setiap pembentukan suatu bangunan struktur sosial yang bernama masyarakat, maka selalu akan dibutuhkan 1 yang bersifat sebagai “semen perekat” atas berbagai komponen pembentuk dari masyarakat itu, dan yang berfungsi sebagai “semen perekat” tersebut adalah hukum.³

Manusia di dalam memenuhi semua kebutuhan hidupnya dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain, yakni bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.⁴

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Secara yuridis, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan demikian juga dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, “tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Keberadaan perusahaan sudah pasti mengakibatkan dibutuhkanannya tenaga kerja dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu pula diperhatikan hak-hak

³ Lukman Santoso Az. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian; Kajian Komprehensif Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, halaman 61.

⁴ Ishaq. 2018. *Pengantar Hukum Indonesia (PHI)*. Depok: Rajawali Pers, halaman 175.

pekerja, karena pekerja itu adalah manusia bukan mesin. Dengan memperhatikan kehidupan tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karena itu wajar apabila pekerja ditempatkan diurutan teratas dari faktor-faktor produksi lainnya.

Pekerja perempuan merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Beberapa ketentuan yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja perempuan memiliki latar belakang pemikiran sebagai berikut:

1. Seorang perempuan memiliki fungsi ganda dalam kehidupannya. Pertama, fungsi utama yang bersifat nurture, yaitu untuk mengurus keluarga, merawat, membesarkan dan mendidik anak. Kedua, fungsi tambahan yaitu untuk mendukung tugas suami sebagai kepala keluarga dengan bekerja dan berusaha untuk menambah penghasilan suami. Oleh karena itu, harus dilakukan upaya perlindungan agar fungsi utamanya tidak tergeser oleh fungsi tambahan.

2. Secara natural (kodrati), seorang perempuan memiliki tugas dan fungsi-fungsi alami yang tidak bisa dihindari, yaitu fungsi hamil, melahirkan dan menyusui bayi, dimana peran tersebut tidak dinisbikan oleh fungsi tambahan, sehingga harus dilakukan perlindungan.⁵

Permasalahan pekerja perempuan menarik perhatian banyak pihak. Pemerintah menetapkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Pekerja perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan. Perlindungan yang dimaksudkan adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama seperti yang diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Demi tuntutan pekerjaan, tidak jarang kita melihat banyak pekerja perempuan yang diharuskan bekerja dengan pada malam hari.

Pekerja malam sendiri bisa dikategorikan menjadi 2 macam yaitu :⁶

1. Pekerja yang bekerja di suatu instansi/perusahaan yang memang mengikuti peraturan bekerja secara bergantian dengan jam kerja pada malam hari. Contohnya : para pekerja di rumah sakit (dokter, perawat), pramugari, pemadam kebakaran, sekuriti, pekerja di hotel.

⁵ Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial; Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*. Bandung: halaman 187.

⁶ Anonim, "Sistem Shift Malam Bagi Pekerja Perempuan", melalui <https://gajimu.com/>, diakses pada tanggal 18 Oktober 2020, Pukul 10.20 Wib.

2. Pekerja yang memang bekerja di suatu tempat yang memang dibuka dari sore hingga esok paginya. Contohnya : pekerja di tempat-tempat hiburan (Café, Diskotik).

Pekerjaan yang dilakukan pada malam hari merupakan hal lazim bagi perusahaan yang menerapkan jam kerja dengan sistem bekerja secara bergantian. Sistem pergantian jam kerja di malam hari tersebut tentunya tidak hanya berlaku bagi karyawan laki-laki tapi juga bagi karyawan perempuan. Demi tuntutan pekerjaan, saat ini banyak kita jumpai pekerja perempuan yang diharuskan bekerja bergantian pada malam hari. Namun, perlu diketahui bahwa kerja dengan sistem pergantian pada malam hari memiliki beberapa ketentuan khusus yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, terutama yang mempekerjakan karyawan perempuan.⁷

Perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja dimalam hari telah diatur dalam sebuah pembatasan yang diatur di dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

⁷ Anonim, "Aturan Shift Malam Perempuan", melalui <https://www.talenta.co//>, diakses pada tanggal 18 Oktober 2020, Pukul 10.10 Wib.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan seimana di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas, maka jelas kiranya dapat dipahami bahwa apabila perusahaan yang melakukan pergantian pekerja perempuan menjadi jam kerja malam hari pada pokoknya harus dapat memenuhi persyaratan yang telah diatur oleh undang-undang. Terlebih lagi, terhadap pekerja yang tidak berkeinginan merubah jam kerjanya menjadi pada malam hari, maka perusahaan tidak dapat memaksakan hal tersebut terjadi. Sebagaimana hal tersebut pernah terjadi pada kasus yang diteliti, dimana pekerja perempuan yang bekerja pada sebuah perusahaan yang kedudukannya sebagai tenaga administrasi, dipindahkan waktu kerjanya menjadi pada malam hari, akan tetapi terhadap kebijakan tersebut, pekerja tidak melaksanakannya akibat adanya alasan yang memiliki anak yang masih kecil, sehingga secara sepihak oleh pihak perusahaan memberhentikan pekerja perempuan tersebut.

Pemberhentian secara sepihak pada dasarnya sangat bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya perusahaan dapat melakukan pemberhentian sepihak kepada pekerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum memberhentikan pekerja, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Sehingga, bagi pekerja yang diberhentikan secara sepihak, maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pasal tersebut, maka pekerja yang diberhentikan secara sepihak mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan atas hak-haknya. Sebagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ini sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan selama ia bekerja hingga berakhirnya masa kerjanya, terutama terhadap pekerja perempuan yang menolak untuk dipindahkan pada shift malam berdasarkan alasan yang logis. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan ini layak untuk diteliti dengan judul: **“Hak Hak Normatif Tenaga**

Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan (Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK)”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK?
- b. Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja wanita berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK?
- c. Bagaimana analisis pertimbangan hakim terhadap dikabulkannya putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK?

2. Faedah Penelitian

Faedah-faedah dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Secara Teoritis

Penelitian hukum ini, diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan, serta diharapkan akan menambah literatur ilmiah, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Secara Praktis

Hasil penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa, praktisi, maupun masyarakat

mengenai hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal tersebut, adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja wanita berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.
3. Untuk mengetahui analisis pertimbangan hakim terhadap dikabulkannya putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Berdasarkan judul peneliti ini, yaitu hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai adalah sebagai berikut:

1. Hak-Hak Normatif adalah hak-hak pekerja yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha.

2. Tenaga Kerja Wanita adalah setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.
3. Diberhentikan sepihak adalah perbuatan memutuskan hubungan kerja hanya oleh satu pihak saja, bukan antara kesepakatan para pihak.
4. Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi barang/jasa.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan cara yang terdapat dalam penelitian ini. Penulisan ini merupakan hasil karya asli penulis dan bukan merupakan bahan duplikasi ataupun plagiat dari hasil karya penulis lain. Walaupun ada beberapa penelitian lain yang hampir sejenis dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kanyaka Prajnaparamita, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Tahun 2019 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dilakukan dengan cara membangun sinergitas antara penyelenggara pekerjaan dengan pengawas serta perempuan yang bekerja di malam hari terkait dengan penegakan aturan yang berlaku. Sehingga perlindungan terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dapat dimaksimalkan dan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia belum cukup memadai. Karena masih terdapat hak- hak tenaga kerja perempuan di Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang apabila dilanggar oleh pengusaha belum ada ketentuan sanksinya. Maka sudah

seharusnya terdapat peraturan daerah yang mengatur secara spesifik tentang perlindungan HAM terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari. Apabila hal ini dilakukan, dimungkinkan kelemahan-kelemahan yang ada dalam undang-undang dapat tertutup.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Made Gede Angga Bagus Setiawan, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana Bali, Tahun 2015 yang berjudul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Alfamart Jalan Uluwatu II Daerah Kuta Selatan)”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Perlindungan kepada pekerja perempuan di malam hari pada alfamart jalan uluwatu II daerah kuta selatan belum sepenuhnya dilaksanakan. Mengenai ketentuan yang terdapat pada pasal 76 ayat (1) dan (2) UU 13/2003, yang mengatur tentang tidak diperbolehkannya pekerja perempuan berumur 18 tahun dan perempuan hamil pada malam hari, sudah dilaksanakan. Sedangkan mengenai ketentuan yang terdapat pada pasal 76 ayat (3) dan (4) UU 13/2003, mengenai kewajiban pengusaha memberikan makan dan minum yang mengandung gizi, penyediaan kamar mandi terpisah, penyediaan satpam, dan memberikan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan pada malam hari belum dilaksanakan.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini, yakni mengenai hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengkaji asas-asas, sistematika, taraf sinkronisasi, sejarah dan perbandingan hukum atau disebut penelitian hukum doktrinal penelitian dogmatika hukum (penelitian hukum dogmatik).⁸ Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti).⁹

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari data sekunder yang terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti; UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta

⁸ Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, halaman 46.

⁹ *Ibid.*, halaman 56.

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

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa Publikasi tentang hukum yang dikaji, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum serta melalui penelusuran dari internet.¹⁰

4. Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut dengan data sekunder. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan serta jurnal-jurnal hukum.

5. Analisis Data

Metode penulisan data yang sesuai dengan penelitian hukum dengan cara deskriptif adalah menggunakan pendekatan kualitatif, merupakan suatu analisis data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran dari kepustakaan, yaitu dengan menggabungkan antara informasi dengan yang ada di dapat dari perundang-

¹⁰ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 21.

undangan, Peraturan-peraturan dan serta tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan judul ini. Untuk di analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Ketenagakerjaan

Era globalisasi saat ini diperlukan sebuah perkembangan yang terus menerus dilakukan agar memberikan kepastian hukum dalam suatu negara terkhusus dalam sebuah pekerjaan yang dimana dituntut untuk saling memberikan persiapan baik untuk pekerja maupun untuk perusahaan dan dimana di sini di khususkan kepada pekerja untuk mempersiapkan dirinya dan meningkatkan kualitas diri agar memperoleh pekerjaan yang terbaik untuk pribadi atau untuk diri sendiri. Globalisasi memberikan dampak terhadap dinamika ketenagakerjaan sekarang ini dan mendorong globalisasi yang lebih sederhana yang perlu dipahami, sebagai proses integrasi ekonomi nasional bangsa-bangsa dalam suatu sistem ekonomi global.¹¹

Ilmu hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat dengan ilmu hukum, khususnya dengan hukum perburuhan dan hukum keperdataan. Di Indonesia sendiri telah terjadi pergeseran pengertian tentang hukum perburuhan (*labour law* atau *Arbeitsrecht*), menjadi hukum ketenagakerjaan (*man power law*). Padahal keduanya memiliki makna yang sangat berbeda, yaitu dari sisi luas lingkup obyek dan subyek hukum yang diatur. Luas lingkup hukum perburuhan mengatur hubungan antara 2 subyek hukum (pengusaha/majikan sebagai pemberi kerja serta pekerja sebagai pelaksana pekerjaan). Satu sama lain terikat dalam sebuah

¹¹ Sarah Selfina Kuahaty, dkk. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, halaman 17.

hubungan kerja, yang terbentuk melalui proses perikatan (*verbintenis*) dalam bentuk perjanjian kerja (*overeenkomst/contract*).¹²

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang sesungguhnya dari sudut pandang para ahli hukum.¹³ Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Molenaar menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
2. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
3. N.E.H. van Esveld menyebutkan bahwa hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

¹² Adjat Daradjat Kartawijaya. *Op. Cit.*, halaman 73.

¹³ Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, halaman 15.

4. Mok menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
5. Soepomo menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
6. Soetikno menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaankeadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.
7. Halim menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.
8. Daliyo menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
9. Syahrani menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).¹⁴

¹⁴ *Ibid.*, halaman 16.

Hukum Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan.¹⁵

Lahirnya Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan ini didasari oleh beberapa fase dalam sejarah di Indonesia, khususnya di abad 120 jauh sebelum Masehi, salah satunya adalah bentuk gotong royong. Karena gotong royong adalah gerakan penghimpunan tenaga kerja yang bertujuan untuk mengisi kekosongan atau kekurangannya tenaga kerja disebuah daerah tanpa mengenal istilah imbalan dan sejenisnya. Di masa lalu, sangat mudah ditemukannya budaya gotong royong dalam berbagai bentuk, karena budaya ini telah menjadi bagian di kehidupan sehari-hari. Bagi masyarakat, gotong royong nantinya akan menjadikan sumber dalam terbentuknya sebuah hukum ketenagakerjaan. Dengan itu disimpulkan Hukum Ketenagakerjaan ialah hukum yang mengatur semua struktur tentang ketenagakerjaan termasuk tenaga kerja dalam waktu sebelum masa bekerja, saat masa bekerja, dan setelah masa bekerja.

Suatu peraturan dibuat karena memiliki fungsi, salah satunya ialah fungsi dari hukum ketenagakerjaan yang menjadi sarana pembaharuan manusia. Sarana pembaharuan dalam rangka pembangunan, dapat diartikan sebagai penyaluran

¹⁵ Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 2.

terhadap kegiatan manusia yang mengarah kepada pembangunan. Jadi, masyarakat memiliki arahan untuk penyaluran pembangunan di bidang ketenagakerjaan demi mewujudkan perkembangan nasional yang akan ditujukan untuk mengawasi, membina, dan mengatur seluruh kegiatan di dunia ketenagakerja sehingga tercapailah keadilan. Pengawasan ini didasari oleh perundang-undangan ketenagakerjaan yang patut dan adanya penyesuaian terhadap tumbuh kembang pembangunan yang sangat cepat terjadi demi mengantisipasi desakan persediaan tenaga kerja, dan tingkatan dalam meraih perlindungan terhadap tenaga kerja.

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.¹⁶

¹⁶ Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 16-17.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁷

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹⁸ Di sisi lain hukum ketenagakerjaan mengatur subyek dan obyek hukum yang lebih luas. Selain mengatur hubungan antara majikan dengan pekerja, ditambah dengan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada periode-periode: sebelum, selama dan sesudah masa kerja (*pre-employment-during employment-post employment*). Tenaga kerja sendiri didefinisikan sebagai: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

¹⁷ Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 7.

¹⁸ *Ibid.*, halaman 8.

maupun untuk kepentingan masyarakat.” (Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).

Komposisi tenaga kerja dialokasikan dalam berbagai bentuk, yaitu: penduduk yang sudah atau sedang bekerja, penduduk yang sedang mencari pekerjaan, dan penduduk yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dari sisi usia, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja ditentukan oleh umur/usia, yaitu 15 tahun ke atas. Sehingga muncul klasifikasi lain dari tenaga kerja, dalam bentuk angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja (*non labour force*). Jadi kesimpulannya, hukum ketenagakerjaan memiliki lingkup obyek dan subyek hukumnya lebih luas dibandingkan dengan hukum perburuhan.¹⁹ Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Aturan yang berada di wilayah hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan mengenai:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.²⁰

¹⁹ Adjat Daradjat Kartawijaya. *Op. Cit.*, halaman 74.

²⁰ Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 17.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.²¹

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari pengusaha inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.²²

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan berupa peraturan tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau segala sesuatu yang berada dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.

²¹ *Ibid.*

²² Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 10.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja/buruh.

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Demikian pula suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.²³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak buruh, antara lain:

1. Setiap buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan (Pasal 6).
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan potensinya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
3. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).

²³ Djaja S. Meliala. 2019. *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*. Bbandung: Nuansa Aulia , halaman 74.

4. Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah gaji lembur (Pasal 78 Ayat 2).
5. Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 Ayat 1).

Berdasarkan hal tersebut, salah satu hak buruh dalam hubungan kerja adalah masalah upah. Sebagaimana upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.²⁴

Islam memberikan acuan bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan sehingga lebih baik tidak ditunda-tunda. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.²⁵ Hal ini sesuai dengan hadis dari ‘Abdullah bin ‘Umar, *Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah).

Hak-hak pengusaha yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

²⁴ Siska Lis Sulistiani. 2018. *Hukum Perdata Islam; Penerapan Hukum keluarga dan Hukum Bisnis Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 182.

²⁵ *Ibid.*, halaman 185.

1. Pengusaha yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja (Pasal 35 Ayat 1).
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 Ayat 1).
3. Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 Ayat 2)
4. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada buruh (Pasal 79 Ayat 1)
5. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80).

Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dapat bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena sebagaimana diketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang perorangan, dalam hal ini adalah antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Hukum Perjanjian sendiri terdapat/diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku ke-III. Disamping bersifat perdata juga bersifat publik (pidana), alasannya adalah dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, serta adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukuman didalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

B. Tenaga Kerja Wanita

Perempuan adalah salah satu insan yang harus dilindungi dan diperhatikan. Karena perempuan termasuk memegang peran penting untuk kelangsungan hidup

berbangsa dan bernegara.²⁶ Terkait tenaga kerja perempuan, maka terlebih dahulu dipahami mengenai apa itu tenaga kerja. Sebagaimana pengertian tentang tenaga kerja sangat luas, salah satunya pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tenaga kerja merupakan setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat yang telah memenuhi persyaratan batasan usia sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, yakni 15 tahun – 64 tahun.

Berdasarkan hal tersebut, terkait dengan tenaga kerja, maka lebih lanjut Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mendefinisikan mengenai siapa itu pekerja, sebagaimana pada Pasal 1 angka 3 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja yang disebut tenaga kerja yang sedang bekerja dan terikat di dalam hubungan kerja, termasuk yang diperintahkan oleh pemberi kerja dan mendapat upah sebagai imbalannya. Kesimpulannya adalah pekerja atau tenaga kerja yang telah atau akan bekerja dibawah perintah pemberi kerja dan saling terikat dalam sebuah perjanjian tertentu atas imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan hal tersebut, dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna

²⁶ Sahala Aritonang. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi: Permata Aksara, halaman 60.

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Terkait dengan pekerja perempuan, maka terdapat pasal khusus yang melindungi tenaga kerja perempuan dalam bekerja, seperti halnya Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat juga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, diantaranya seperti Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan hal tersebut, di dalam penjelasan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja pada malam hari khususnya perempuan selain untuk melindungi kepentingan pekerja itu sendiri juga memberikan jaminan kepastian hukum kemungkinan dari kerugian yang diderita akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang beritikad kurang baik. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut hakikatnya dimaksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan pekerja terutama pekerja perempuan.

Beberapa jenis perlindungan yang telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Larangan mempekerjakan pekerja perempuan hamil di malam hari (waktu antara pukul 23.00 sampai pukul 7.00).
2. Dilarang mempekerjakan pekerja perempuan pada waktu haid hari pertama dan kedua.
3. Pekerja perempuan yang mengalami kehamilan berhak atas cuti hamil 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan.

4. Pekerja perempuan yang sehabis melahirkan dan gugur kandungan berhak atas cuti melahirkan dan gugur kandungan selama 1,5 bulan setelah hamil dan atau gugur kandungan.
5. Pekerja perempuan yang masih menyusui bayinya, berhak untuk mendapat kesempatan menyusui dalam waktu kerjanya.²⁷

Secara khusus pemerintah telah banyak campur tangan baik yang menyangkut upah minimum, perlindungan hukum keselamatan kerja, pelayanan sosial sesuai harkat, kodrat dan martabat perempuan itu sendiri maupun membantu menyiapkan lapangan kerja di dalam maupun diluar negeri, oleh karena itu semestinya berbagai kebijaksanaan dan langkah yang dikeluarkan pemerintah perlu didukung oleh kesungguhan tenaga kerja itu sendiri, terutama perlu kesadaran para tenaga kerja terutama perempuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mematuhi berbagai kewajiban menurut ketentuan yang berlaku sebelum mereka menuntut hak-haknya, sehingga dengan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan maka diharapkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan tersebut akan tercapai.

C. Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan

²⁷ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Op. Cit.*, halaman 187.

panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya.²⁸

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Penentuan waktu kerja, dan waktu istirahat menjadi faktor yang menentukan untuk menilai apakah pekerja/buruh benar-banar mendapatkan jaminan perlindungan dari pengusaha. Sebagai manusia biasa, pekerja/buruh memerlukan pembatasan waktu kerja, demikian juga sebaliknya perlu mendapatkan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan tenaga dan kesehatannya pada waktu-waktu tertentu, baik waktu istirahat pada saat kerja, sakit, cuti, dan pada kondisi-kondisi tertentu lainnya.²⁹

Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan. Terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara jelas tentang ketentuan waktu kerja yang menjadi pedoman untuk dilaksanakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 77, Tenaga kerja hanya diberikan waktu bekerja sesuai dengan ketetapan di dalamnya. Perusahaan wajib

²⁸ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 45.

²⁹ Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 104.

menaati aturan sesuai ketentuan tersebut terhadap para pekerjanya. Pelanggaran yang dilakukan terhadap aturan yang berlaku mengharuskan perusahaan untuk meminta perizinan dari lembaga yang memiliki wewenang terkait hal ini yang selanjutnya harus memberikan kompensasi pembayaran atas pelanggaran yang dilakukan sebagaimana telah dicantumkan dalam peraturan mengenai waktu kerja lembur dan pemberian upah lembur.³⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 ayat (1), mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Ketentuan waktu kerja di atas memiliki pengecualian bagi sektor usaha tertentu seperti perusahaan yang bergerak dibidang Energi dan Sumber Daya Mineral. Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja,³¹ sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, sebagai berikut:

³⁰ *Ibid.*,

³¹ *Ibid.*

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
3. 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
4. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
5. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
6. 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
7. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
8. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
9. 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (Sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
10. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
11. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;

12. 9 (Sembilan) jam 1 (satu) dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

13. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

14. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus limah puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu kali kerja.³²

Perusahaan masih berhak untuk melakukan perubahan waktu kerja dengan menetapkan kembali waktu kerja bagi pekerjanya. Perubahan yang terjadi pada waktu kerja wajib diberitahukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja minimal 30 (tiga puluh) hari sebelum disahkannya waktu kerja tersebut. Perubahan tersebut harus diberitahu secara tertulis atas perubahan kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.³³

Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan perkerja/buruh yang bersangkutan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

³² *Ibid.*, halaman 105.

³³ *Ibid.*

Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.³⁴

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.³⁵

Pasal 79 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, meliputi:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

³⁴ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 111.

³⁵ *Ibid.*

3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004, tentang waktu kerja lembur pada Pasal 8 mengatur bahwa:

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
2. Cara perhitungan upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Cara perhitungan upah lembur tenaga kerja diperjelas didalam Pasal 10 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 mengatur bahwa:

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh

puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- (1) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam
- (2) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- (3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2

(dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Perhitungan diatas merupakan perhitungan yang ditetapkan oleh Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Tentu saja dengan dasar pertimbangan yang matang dan telah memikirkan kesejahteraan tenaga kerja. Karena seperti apa yang telah dijelaskan didalam peraturan perundang-undangan pula, bahwa tenaga kerja juga membutuhkan waktu istirahat yang cukup dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maka dari itu diperlukan adanya hari libur dan dapat mengajukan cuti. Perusahaan diperbolehkan memberikan upah yang berbeda dengan undang-undang, mengingat undang-undang yang ada hanya bersifat heteronom atau umum.

Aturan khususnya ada pada peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja dan/atau kesepakatan kedua belah pihak secara tertulis. Setiap perusahaan juga memiliki aturan lembur yang berbeda-beda. Dan aturan lembur yang ada di undang-undang diatur didalam Pasal 78 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang diberhentikan sepihak oleh perusahaan karena menolak pergantian menjadi jam kerja malam dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK pada pokoknya sama dengan pemberian perlindungan hukum pada umumnya, sebagaimana yang membedakannya hanya saja alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Sebagaimana pada umumnya pekerja perempuan mendapat perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja berdasarkan objek perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (1)).
2. Adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan hamil yang mendapat keterangan langsung dari dokter bahwa berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya dan dirinya bila bekerja pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (2)).
3. Apabila perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (3)) maka wajib memberikan

makanan dan minuman yang bergizi, memberi perlindungan kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

4. Adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas angkutan untuk antar jemput bagi tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki waktu berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 - 05.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (4)).³⁶

Berkaitan dengan adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka hal yang wajar bagi pekerja perempuan untuk menolak adanya pergantian jam kerja menjadi malam hari, sebab hal tersebut sudah diatur secara tegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, apabila atas penolakan pekerja yang diganti shifnya menjadi kerja pada malam hari, maka pekerja perempuan tersebut berhak mendapat perlindungan hukum, sekalipun ia diberhentikan sepihak oleh perusahaan akibat alasan tidak menerima adanya pergantian jam kerja menjadi malam hari. Sehingga untuk perlindungannya yang pada pokoknya dapat dipisahkan antara lain:

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam

³⁶ Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 99.

peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.³⁷

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan Hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan identitas hukum yang dapat berupa orang perorangan secara kodrati dan dapat juga entitas hukum tidak kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.³⁸

³⁷ Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Administratum*, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017, halaman 62.

³⁸ Ramlan dan Rizki Rahayu Fitri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19", *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Edisi Khusus, Oktober 2020, halaman 65.

Terpapar jelas bahwa yang diutamakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah keadilan sosial serta perlindungan bagi tenaga kerja yang merupakan pelaku utama dalam ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataannya masih seringkali terjadi ketidakadilan sosial terhadap para pekerja, yaitu salah satu contohnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja dari perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau berakhirnya kontrak kerja. Dalam suatu hubungan kerja, bukanlah suatu hal yang langka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap pekerjanya. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali perusahaan tersebut dalam keadaan keuangan yang kurang baik sehingga perlu mengurangi jumlah pekerjanya dengan melakukan Rasionalisasi.³⁹

³⁹ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018, halaman 120.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha haruslah beralasan dan memiliki bukti sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika pekerja merasa keberatan dengan PHK tersebut karena dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan undang-undang maka pekerja dapat melakukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan dapat juga PHK tersebut batal demi hukum dan pekerja dapat kembali dipekerjakan. PHK adalah pengakhiran kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha, dan pengusaha itu tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut. Dalam beberapa literatur Hukum Perburuhan tidak satu pun kita jumpai rumusan atau definisi tentang pemutusan hubungan kerja, namun dari uraian di atas dapat diartikan bahwa, pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.⁴⁰

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, halaman 121.

⁴¹ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 167.

Hakikatnya hukum ketenagakerjaan dan semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan, bertujuan melaksanakan keadilan sosial dengan memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dari kekuasaan pengusaha. Setiap peraturan perundang-undangan tersebut memiliki sifat yang memaksa dan memberikan sanksi tegas kepada pengusaha yang melanggarnya. Kenyataan yang ditemukan oleh para pekerja tidak seperti apa yang seharusnya didapat sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.⁴²

Perusahaan yang telah melakukan PHK secara sepihak kepada para pekerjanya, namun hak-hak yang seharusnya didapat pun tidak diberikan oleh pengusaha tersebut kepada para pekerjanya. Ketentuan mengenai pemberian uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ini dalam pengimplementasiannya sering menimbulkan multi tafsir. Dengan menggunakan logika bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak berhak atas uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan karena dasar perhitungan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan menggunakan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri.

Pihak perusahaan sangat tidak dianjurkan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya. Mengenai larangan melakukan Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan (PHK) ini pun sesungguhnya sudah

⁴² Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani. *Op. Cit.*, halaman 122.

diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut yaitu dalam Pasal 151 ayat (1) yang berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK”.

Berlandaskan pada aturan ini pula lah bahwa seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari tindakan pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Pasal 151 ayat (1) adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara sebagai pencegahan agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap seorang pekerja. Seharusnya setiap pekerja mendapat perlakuan yang sama dan pantas tanpa dibeda-bedakan derajatnya dengan pengusaha, maka, Pasal 151 ayat (1) menjamin guna dilindunginya pekerja dari tindakan pengusaha yang semena-mena dengan memandang bahwa dirinya sebagai pengusaha memiliki derajat yang tinggi di atas seorang pekerja yang rendah sehingga merasa berhak untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa memikirkan akibat yang akan timbul terhadap pekerja atas tindakan yang dilakukannya tersebut.

Pekerja tidak boleh mengabaikan kewajibannya terhadap pihak pengusaha dengan secara sepihak memutuskan hubungan kerja. Sesungguhnya Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila telah berakhirnya waktu perjanjian kerja, dan apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB), akan tetapi, sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),

perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut, namun, pada kenyataannya tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja-pekerja tersebut adalah diluar dari ketentuan yaitu dengan tidak memberikan surat peringatan atau pemanggilan sama sekali dan tanpa mempertimbangkan alasan-alasan serta pembelaan yang diberikan oleh pihak pekerja.⁴³

Perlindungan hukum merupakan hak manusia sebagai subjek hukum, baik ketika ia berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan/pribadi, maupun ketika ia berada dalam suatu komunitas, kelompok atau keadaan lain. Berdasarkan hal tersebut, dalam hukum perdata Islam, ada dikenal salah satu asas yang berupa asas perlindungan hak, sebagaimana asas ini mengandung arti bahwa semua hak yang diperoleh seseorang dengan jalan halal dan sah, harus dilindungi. Apabila hak itu dilanggar oleh salah satu pihak dalam hubungan perdata, pihak yang dirugikan berhak menuntut pengembalian hak itu atau menuntut kerugian pada pihak yang merugikannya.⁴⁴

KUHPerdata hanya mengakui surat yang bertanda tangan, karena surat dalam KUHPerdata diperlukan sebagai sarana pembuktian dalam peruntukannya. Surat yang tidak bertanda tangan tidak diakui dalam KUHPerdata, karena tidak dapat diketahui siapa penulisnya. Surat bertandatangan itu disebut dengan akta. Orang pada umumnya akan berpendapat bahwa suatu akta sudah sepatutnya ditandatangani. Tanda tangan

⁴³ *Ibid.*, halaman 124-125.

⁴⁴ Palmawati Tahir dan Dini Handayani. 2018. *Hukum Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 79.

ini menyebabkan orang yang menandatangani mengetahui isi dan maksud dari akta yang ditandatanganinya. Orang tersebut juga terikat dengan pada isi dari akta tersebut.⁴⁵

2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Memberikan kompensasi tentu terdapat beberapa hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Hal ini menjadi penting mengingat kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif apabila diperbincangkan. Seringkali konflik internal organisasi terjadi karena adanya isu pemberian kompensasi yang tidak sesuai, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Contohnya adalah ketidaksepadanan beban kerja yang diemban dibandingkan dengan jumlah kompensasi yang diterima. Selain itu, kesenjangan juga dapat terjadi antar departemen dengan level posisi yang sama namun memiliki besaran kompensasi yang berbeda.⁴⁶ Terjadinya pemutusan hubungan kerja, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

⁴⁵ Lukman Santoso Az. 2017. *Dinamika Hukum Kontrak Di Indonesia*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, halaman 38.

⁴⁶ Sarah Selfina Kuahaty, dkk. *Op. Cit.*, halaman 181.

- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.⁴⁷

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Kemudian dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

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

⁴⁷ Erica Gita Mogi, *Op. Cit.*, halaman 62.

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

Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 156 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Hal ini menjadi persoalan hukum berkaitan dengan pengupahan, melihat kurun waktu sejak ditetapkan berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sampai dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, memakan waktu yang relatif cukup lama, lebih kurang 12 tahun lamanya. Dengan dasar itu, selama + 12 tahun boleh dikata “ada ketimpangan-ketimpangan hukum” dalam sistem pengupahan terutama jika terjadi PHK. Dan

tidak sedikit tenaga kerja atau buruh mengalami kesulitan dalam menerima haknya, ketika dikenakan PHK. Tidak terkecuali tenaga kerja perempuan yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan karena menolak pergantian jam kerja menjadi malam hari.

Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya merupakan ketentuan hukum yang menjadikan upaya perlindungan pekerja sebagai bagian integral upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja yang tidak terbatas hanya untuk kesejahteraan dirinya sendiri, namun mencakup juga kesejahteraan keluarganya.⁴⁸ Dengan demikian maka praktek perlindungan pekerja sehari-hari harus dikaitkan dengan berbagai aspek kesejahteraan individu dan juga peningkatan kesejahteraan sosial dimana pekerja itu bekerja dan bertempat tinggal. Karena itu, penerapan asas-asas penempatan pekerja/buruh di berbagai tingkatan dalam suatu lingkungan kerja menjadi sangat penting.

Penerapan asas-asas penempatan pekerja/buruh, menurut Joni Bambang S, meliputi hal berikut:

1. Asas terbuka: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja, dan upah;
2. Asas bebas: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan;

⁴⁸ Nuradi dan Edi Rohaedi. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*. Jakarta: PT. Mandala Nasional, halaman 189.

3. Asas objektif: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan memerhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
4. Asas adil dan setara: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik.⁴⁹

Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa :

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Berdasarkan dari ketentuan hukum di atas, jelas terungkap bahwa perlindungan hukum merupakan salah satu asas penempatan pekerja yang dipekerjakan pada waktu malam hari yang tidak sesuai dengan kemampuannya, seperti halnya dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK dimana pekerja wanita pada pokoknya tidak dapat ditempatkan berkerja pada malam hari sebagaimana yang diatur oleh undang-undang. Praktek perlindungan hukum ini

⁴⁹ *Ibid.*, halaman 189-190.

hendaknya diberlakukan dengan asas keterbukaan, kebebasan, obyektivitas, keadilan, kesetaraan dan tanpa diskriminasi. Dengan aturan hukum ini, pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang menolak bekerja pada malam hari sudah diberlakukan sejak awal penempatan pekerja. Instrumen untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum pekerja yang diberlakukan adalah dituangkan dalam naskah perjanjian kerja yang disetujui oleh kedua belah pihak yang terikat pada perjanjian kerja tersebut.

B. Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Yang Memberhentikan Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK

Akibat hukum terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja wanita yang menolak dipindahkan jam kerjanya menjadi malam hari sebagaimana yang terdapat dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, maka akan berakibat pada timbulnya perselisihan hubungan industrial, yang berakibat adanya pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui pengadilan adalah pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan jika terjadi masalah ketenagakerjaan, salah satu atau para pihak dapat menuntut secara perdata melalui pengadilan negeri. Contoh masalah ketenagakerjaan termasuk ingkar janji atau perbuatan melawan hukum.

Permasalahannya para pihak tinggal mempertimbangkan, upaya mana yang paling efektif ditempuh.⁵⁰

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81-Pasal 115. pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal:

1. Kewenangannya terbatas atau khusus.
2. Adanya hakim adhoc.
3. Adanya aturan-aturan khusus (*lex specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.⁵¹

Perselisihan atau sengketa senantiasa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukumpun telah lama mengenal badan hukum maka para pihak yang terlibat dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/ buruh dan pengusaha/ majikan atau antara organisasi pekerja/ organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/ organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau

⁵⁰ Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 191.

⁵¹ *Ibid.*, halaman 192.

peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.⁵²

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus dijadikan sebagai tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
3. Menjalinkan hubungan baik dengan para pekerjanya.⁵³

Para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar. Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan

⁵² Sarah Selfina Kuahaty, dkk. *Op.Cit.*, halaman 256.

⁵³ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 159.

perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan saling peras-memeras (*exploitation des l'homme par l'home*) atau yang kuat akan memakan yang lemah (*homo homini lupus*).⁵⁴

Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial. Sebutan “mereka” yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial tentu mengacu pada perorangan atau kelompok-kelompok masyarakat yang lemah, tidak memiliki sumber daya dan akhirnya terposisikan pada kedudukan yang lemah. Kelemahan yang dimaksud antara lain kelemahan intelektual yang menyebabkan perorang atau kelompok masyarakat tersebut tidak memiliki pengetahuan hukum dan terbatasnya aksesibilitas informasi yang menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban hukum serta tidak memahami bagaimana melakukan upaya hukum.⁵⁵

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dengan dasar adanya kesalahan buruh harus benar-benar ditelusuri, termasuk dalam kategori kesalahan ringan atau kesalahan besar. Dalam praktik apabila buruh melakukan kesalahan ringan misalnya tidak cakap melakukan pekerjaan maka pihak majikan meredaksionalkan alasan tersebut menjadi buruh telah melakukan suatu kecerobohan, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Hal inilah yang mengakibatkan

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Nuradi dan Edi Rohaedi. *Op. Cit.*, halaman 20.

banyak terjadi PHK atas dasar adanya kesalahan berat. Penggolongan suatu kesalahan buruh dalam ringan atau berat sangat berdampak pada perolehan hak pasca PHK, oleh karena itu harus jelas dan dapat diterima kedua pihak akan adanya kebenaran sehingga tidak merugikan buruh.⁵⁶

Kebenaran status buruh. Status buruh yang dimaksud meliputi adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan buruh di dalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian dalam pengobatan dan perumahan. Kebenaran status buruh/pekerja pada kedudukannya dalam hubungan kerja, perlu dicermati. Akhir-akhir ini di masyarakat berkembang hubungan kerja hanya didasarkan pada kontrak kerja yang tidak sah. Kontrak kerja yang disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁵⁷

Perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain, hak orang lain yang dimaksud adalah hak subjektif, dimana hak subjektif ini adalah wewenang khusus yang diberikan oleh hukum untuk seseorang guna memperoleh kepentingannya.⁵⁸ Alasan yang tidak diizinkan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

⁵⁶ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 171.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Debiana Dewi Sudrajat, dkk. 2019. *Bunga Rampai Hukum Keperdataan*. Bandung: Nuansa Aulia, halaman 127.

secara sepihak diluar Pasal 163 sampai Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Adapun yang termasuk ke dalam pemutusan hubungan kerja sepihak antara lain pihak pengusaha tidak menyebutkan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu dicari-cari atau alasannya palsu, akibat pemberhentian itu kerugian pekerja lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian bagi pengusaha dan pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan, dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan tersebut.

Sanksi atau hukuman atas pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan seperti yang terdapat dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK terkait pemberhentian sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan yang menolak bekerja pada malam hari, yaitu:

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
2. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.⁵⁹

Berdasarkan dari putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, adapun amar putusan yang diberikan oleh hakim terhadap perkara yang diputus, diantaranya sebagai berikut:

Dalam Provisi: “Menolak provisi Penggugat Konvensi untuk seluruhnya”.

Dalam Konvensi;

Dalam Pokok Perkara:

⁵⁹ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 163.

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah keputusan yang sah sejak dikeluarkannya Pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat;
3. Mewajibkan Tergugat untuk membayar atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja (3) dan uang penggantian hak (4) jo Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada para Penggugat sebesar :
 - a. Penggugat I (Mirza Violeta, S.E),
 - (1) Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}21.600.000,-$
 - (2) Uang Penghargaan masa kerja : $5 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}12.000.000,-$
 - (3) Uang Penggantian Hak : Perumahan dan Pengobatan :
 $15 \% \times \text{Rp}33.600.000, = \text{Rp}5.040.000,-$
 - (4) Total yang diterima Penggugat 1 adalah sebesar $\text{Rp}38.640.000,-$ (tiga puluh delapan juta enam ratus empat puluh ribu rupiah)
 - b. Penggugat II (Vien Yoan, S.Hut)
 - a) Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}21.600.000,-$
 - b) Uang Penghargaan masa kerja : $6 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}14.400.000,-$
 - c) Uang Penggantian Hak : Perumahan dan Pengobatan :
 $15 \% \times \text{Rp}36.000.000, = \text{Rp}5.400.000,-$
 - d) Total yang diterima Penggugat 2 adalah sebesar $\text{Rp}41.400.000,-$ (empat puluh satu juta empat ratus ribu rupiah).

Perihal dari akibat hukum terhadap pemutusan sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan yang menolak pergantian jam kerja pada malam hari berdasarkan penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK maka menimbulkan akibat hukum ganti kerugian terhadap pekerja perempuan berupa uang pesangon, uang penghargaan hak masa kerja serta uang penggantian hak yang masing-masing diterima oleh pekerja perempuan tersebut sebagaimana tertuang di dalam amar putusan. Sehingga atas dikabulkannya gugatan yang diajukan oleh pekerja perempuan yang menolak pergantian menjadi jam kerja malam, maka pihak perusahaan wajib menjalankan perintah putusan pengadilan tersebut sebagaimana sebagai akibat hukum atas dilakukannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan.

C. Analisis Pertimbangan Hakim Terhadap Dikabulkannya Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK

Analisis yang dilakukan terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam perkara ini terhadap para pekerja perempuan yang melakukan penolakan atas jam kerjanya diganti menjadi jam malam, maka seharusnya pihak perusahaan terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, harus memberikan surat teguran pertama dan kedua, sebagaimana dalam hal ini pihak perusahaan hanya langsung memberikan surat teguran ketiga, maka tindakan tersebut dianggap sebagai PHK yang dilakukan

secara sepihak oleh pihak perusahaan tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja perempuan yang menolak pergantian jam kerja malam.

Tindakan tersebut juga dapat dikatakan sebagai tindakan yang tidak efisiensi yang dilakukan oleh pihak perusahaan jika melihat dari fakta persidangan. Sebab PHK karena tidak efisiensi perusahaan ini sudah banyak terjadi pada beberapa kasus sebelumnya di Indonesia, sehingga menjadikan beberapa putusan sebelumnya dari Pengadilan Hubungan Industrial. Sebenarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya suatu kesalahan yang dilakukan oleh pekerja merupakan lemah dimata hukum, karena tanpa adanya dasar hukum yang kuat, sehingga seharusnya hakim memberikan putusan yakni pihak perusahaan diharuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang mendapat PHK secara sepihak tersebut.

Hakim yang merupakan personifikasi atas hukum harus menjamin rasa keadilan bagi setiap orang yang mencari keadilan melalui proses hukum legal, dan untuk menjamin rasa keadilan itu seorang hakim dibatasi oleh rambu-rambu seperti akuntabilitas, integritas moral dan etika, transparansi dan pengawasan.⁶⁰ Walaupun dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, kedudukan pihak pekerja perempuan lebih rendah dibandingkan kedudukan pihak perusahaan, akan tetapi hakim harus dapat memberikan keadilan bagi pekerja perempuan yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara sepihak karena kedudukannya yang tidak seimbang.

Dilihat dari Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK yang dikaji bahwa berdasarkan keterangan saksi Rayuanto, S.T., M.M yang menerangkan bahwa

⁶⁰ Ahmad Kamil. 2017. *Filsafat Kebebasan Hakim*. Jakarta: Kencana, halaman 167.

pihak perusahaan sudah melakukan penerbitan surat peringatan ke-I kepada pekerja perempuan yang menolak atas dipindahkannya menjadi jam kerja malam, yang selanjutnya juga pihak perusahaan melakukan penerbitan Surat peringatan ke-II kepada pekerja perempuan dengan dasar dikarenakan para pekerja tersebut sering tidak ada di tempat pada saat jam kerja dan sering terlambat masuk kantor hal tersebut dapat dilihat dari *finger print*.

Ketidak hadiran para pekerja dari bukti-bukti yang ada yaitu ada tercatat di *finger print* bahwa para pekerja perempuan sering terlambat masuk kantor dan berdasarkan laporan dari Satpam yang menyampaikan bahwa para pekerja perempuan jarang ada di tempat dan para pekerja juga sering keluar pada saat jam kerja tidak ada ijin dengan pihak perusahaan.

Dikeluarkannya Surat Peringatan ke-II kepada para pekerja tersebut, para pekerja kadang-kadang masih sering keluar kantor pada saat jam kerja. Sehingga atas tindakan tersebut, pihak perusahaan kembali mengajukan peringatan kepada pihak pekerja dengan mengeluarkan Surat Peringatan ke-III tersebut dikeluarkan pada saat diberlakukannya shif malam kepada para pekerja. Penugasan shif malam tersebut ditujukan kepada 4 (empat) orang tenaga Administrasi. Dari keempat orang yang ditugaskan untuk shif malam tersebut 2 (dua) orang melaksanakan tugasnya dan 2 (dua) orang tidak melaksanakan tugasnya.

Kedua orang yang tidak melaksanakan tugasnya untuk shif malam tersebut adalah para pekerja perempuan yang menolak pergantian menjadi jam kerja malam dengan alasan bertempat tinggal agak jauh dari tempat kerja sekitar 5 km dari tempat kerja. Selain itu pihak pekerja juga membawa semua soft copy dokumen-

dokumen administrasi beserta dengan laptop milik kantor dan membawa laptop operasional perpustakaan milik kantor.

Penugasan para pekejra perempuan tersebut tidak sepenuhnya bekerja pada malam hari, sebabpara pekerja perempuan tersebut juga ada ditugaskan dalam shif pagi secara bergiliran dengan tenaga Administrasi yang lain. Pada saat para pekerja melaksanakan shif pagi mereka berdua selalu melakukan absen *finger print*, namun mereka berdua sering absen *finger print* di atas pukul 07.15 WIB yang merupakan batas toleransi yang diberikan oleh pimpinan dari jam masuk pukul 07.00 WIB. Sehingga para pekerja tidak ada masuk bekerja dan melaksanakan tugasnya shif malam dengan kata lain para pekerja pada saat ditugaskan shif malam tidak pernah hadir. Dengan kata lain, para pekerja melalaikan tugasnya selama 5 (lima) hari berturut-turut dalam melaksanakan tugas shif malam tersebut. sebagaimana sebelum diberlakukannya shif malam ada dilakukan rapat terlebih dahulu dan pada saat itu para Pekerja menolak dan yang menjadi alasan para pekerja menolak shif malam tersebut adalah karena alasan keamanan.

Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, seharusnya hakim tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh para pekerja tersebut karena dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan akibat pekerja perempuan menolak dipekerjakan pada malam hari, sebab berdasarkan anjuran mediator terkhusus pada pertimbangan hukum dan kesimpulan yang menyebutkan bahwa tidak dibenarkan jika pekerja menolak perintah tugas kerja shift dengan alasan kesehatan karena tidak ada surat keterangan dokter yang tidak memperbolehkan kerja di malam hari dan alasan pekerja mempunyai anak kecil,

karena tidak ada larangan Perusahaan mempekerjakan karyawan di malam hari hal ini dibenarkan dengan ketentuan Kep.224/men/2003. Tidak ada perjanjian kerja yang ditanda tangani kedua belah pihak yang menyatakan hanya bekerja pada siang hari. Dan juga surat perintah tugas dikeluarkan oleh perusahaan adalah perintah yang layak karena dirapatkan terlebih dahulu dengan para pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, selain itu hakim seharusnya dapat mempertimbangkan bahwa para pekerja terbukti telah mangkir dalam bekerja selama 5 hari kerja yaitu pada tanggal 13 September 2016 sampai dengan tanggal 17 September 2016, baik pada shift Pagi maupun shift malam hari. Sebagaimana pihak perusahaan telah melakukan pembinaan selama ini dengan menerbitkan Surat Peringatan Ke-1, Surat Peringatan Ke-2. untuk perihal yang sama maka seharusnya Majelis Hakim berkesimpulan para pekerja telah melakukan perbuatan yang termasuk dalam kategori mangkir. Hal ini merujuk pada Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang

pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan analisis tersebut, seharusnya para pekerja perempuan yang melakukan gugatan atas penolakan pergantian menjadi jam kerja malam hari dapat ditolak dan tidak diterima. Sebagaimana syarat integrasi merupakan gagasan bahwa hakim seharusnya memutuskan kasus-kasus dalam suatu cara yang membuat hukum menjadi lebih koheren, lebih mengutamakan interpretasi yang membuat hukum lebih menyerupai suatu visi moral yang tunggal.⁶¹ Sebagaimana putusan hakim merupakan pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum dengan tujuan untuk mengakhiri suatu perkara. Penekanan putusan secara lisan, bukan dimaksudkan tidak perlu adanya putusan tertulis, tetapi yang penting adalah walaupun dengan lisan putusan itu dapat dipertanggungjawabkan oleh hakim.⁶²

Ganti rugi merupakan kewajiban pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan penggantian atas kerugian yang telah ditimbulkannya. Hakim dalam perkara ini seharusnya tidak menjatuhkan putusan yang membebankan kepada pihak perusahaan untuk membayar ganti kerugian atas perbuatan perusahaan yang melakukan pergantian jam kerja malam, sebab pergantian jam kerja malam kepada setiap pegawai merupakan hak perusahaan sebagai pemberi kerja.

Hak lainnya juga seharusnya tidak diberikan oleh hakim sebagaimana yang di dalilkan bawah pihak perusahaan telah melakukan perbuatan yang tidak sesuai

⁶¹ Diah Imaningrum Susanti, 2019. *Penafsiran Hukum; Teori & Metode*. Jakarta; Sinar Grafika, halaman 44.

⁶² Gatot Supramono. 2017. *Bagaimana Mendampingi Seseorang di Pengadilan (Dalam Perkara Pidana dan Perkara Perdata)*. Jakarta: Djambatan, halaman 169.

dengan aturan hukum yang berlaku pada dasarnya hakim sangat keliru, sebagaimana dalam surat gugatannya tanggal 20 November 2016, sebab dalil-dalil pada Gugatan tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh pihak perusahaan.

Bentuk pekerjaan yang ditugaskan kepada para pekerja adalah pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan termasuk dalam kegiatan pekerjaan pokok. Sebagaimana penerbitan Surat Keputusan tentang Pemberhentian sebagai Tenaga Administrasi Universitas Darwan Ali Nomor : 281/YPWK-IX/2016 tertanggal 20 September 2016, telah diterbitkan dengan tanpa dasar hukum dan melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerbitan Surat Keputusan Tentang Pemberhentian sebagai Tenaga Administrasi Universitas Darwan Ali Nomor : 281/YPWKIX/2016 tertanggal 20 September 2016, adalah telah berdasar hukum sesuai dengan Pasal 168, ayat 1 menyebutkan, "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri."

Penerbitan Surat Keputusan tentang Pemberhentian sebagai Tenaga Administrasi Universitas Darwan Ali Nomor : 281/YPWK-IX/2016 tertanggal 20 September 2016, adalah dampak dari perbuatan Para pekerja yang telah mengundurkan diri dengan cara melakukan tindakan sewenang-wenang dan tidak

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dari bulan Oktober 2015. Tindakan sewenang-wenang dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Para pekerja adalah sering terlambat masuk kerja, sering tidak masuk kerja, sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa ijin.

Tempat pekerja bekerja adalah sebuah Universitas, dimana berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar yang membutuhkan kedisiplinan demi tercapainya suatu tujuan pendidikan. Atas tindakan Para pekerja yang telah mengundurkan diri dengan cara melakukan tindakan sewenang-wenang dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan dapat terbukti dari data absensi yang dimiliki oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan perbuatan Para pekerja tersebut dan dikuatkan dengan bukti-bukti yang ada, maka pada tanggal 6 Januari 2016, pihak perusahaan memberikan peringatan I kepada Para pekerja dengan harapan Para pekerja dapat memperbaiki sikap dan perilaku Indisipliner terhadap tata tertib sesuai dengan Surat Edaran Rektor Universitas Darwan Ali Nomor : 003/UNDA/V/2016. Ternyata sampai dengan bulan Juli 2016, tindakan Para pekerja tidak pernah berubah, masih saja sering terlambat masuk kerja, sering tidak masuk kerja dan sering meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa ijin. Atas tindakan para pekerja tersebut, maka perusahaan menerbitkan Surat Peringatan ke II dengan Nomor : 004/SP-UNDA/VII/2016 (untuk pekerja I) dan Peringatan ke II dengan Nomor : 005/SP-UNDA/VII/2016 (untuk pekerja II), tertanggal 25 Juli 2016, dengan harapan yang sama agar Para Pekerja dapat memperbaiki kinerjanya.

Tindakan Para pekerja ternyata tidak juga berubah bahkan pada tanggal 13 sampai dengan 17 September 2016, para pekerja kembali tidak menjalankan tugasnya dengan tidak masuk kerja tanpa adanya ijin atau pemberitahuan kepada pihak perusahaan, sehingga semakin sempurna sudah kualifikasi pengunduran diri para pekerja. Dikarenakan telah diberikannya surat Peringatan I dan II kepada para pekerja atas segala tindakan para pekerja yang sewenang-wenang dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan dari bulan Oktober 2015, maka pihak perusahaan memutuskan untuk memanggil dan memberikan teguran secara lisan, dengan harapan para pekerja dapat memperbaiki kinerjanya.

Teguran secara lisan oleh pihak perusahaan tidak pernah di hiraukan oleh para pekerja, sehingga dengan sangat terpaksa dan dengan pertimbangan telah diterbitkannya surat peringatan I dan ke II, maka pihak perusahaan memberikan surat Peringatan ke III, kemudian diterbitkan juga Surat Keputusan Pemberhentian Kerja Nomor : 281/YPWKIX/2016 tentang Pemberhentian para pekerja sebagai tenaga Administrasi.

Hakim merupakan suatu pekerjaan yang sangat memiliki tanggungjawab besar terhadap pelaksanaan hukum di suatu Negara. Dalam artian, hakim merupakan benteng terakhir dari penegakan hukum di suatu negara. Oleh karena itu, apabila hakim di suatu negara memiliki moral yang sangat rapuh, maka wibawa hukum di negara tersebut akan lemah atau terperosok.⁶³ Bahwa segala hal-hal yang dilakukan oleh pihak perusahaan seharusnya dapat menjadi dasar untuk majelis

⁶³ Supriadi. 2018. *Etika dan Tanggungjawab Profesi Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 114.

hakim menolak gugatan pekerja perempuan yang menolak dilakukan pergantian menjadi jam kerja pada malam hari.

Berkaitan dengan hal tersebut, seharusnya hakim dapat melihat dan meninjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, terkait frasa “belum ditetapkan” pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” tidaklah dapat ditafsirkan “Pekerja tetap mendapatkan hak-haknya walau tidak bekerja”.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penafsirannya harus tetaplah mendasarkan pada interpretasi sistematis dengan berdasar pada asas *no work no pay* atau *when do not work do not get pay* Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaannya”. Tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan oleh para pekerja dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, sehingga permintaan pembayaran gaji/upah seharusnya tidak dikabulka oleh hakim dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.

Hakim seharusnya tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh para pekerja, sebagaimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan prosedur hukum dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut analisis yang dilakukan bahwa perbuatan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan itu seharusnya dibenarkan dan tidak menyalahi aturan hukum yang ada. Sehingga putusan yang dilakukan oleh hakim sangat keliru dengan menyatakan perbuatan pihak perusahaan telah melakukan pergantian jam kerja menjadi jam kerja malam sebagai perbuatan yang melawan hukum.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK pada dasarnya mendapat perlindungan berupa pemberian pembayaran hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebagaimana ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum terhadap perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja wanita berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK berakibat pada timbulnya pengajuan keberatan dalam permasalahan hubungan industrial, seperti halnya kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yakni berakibat pada pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Analisis pertimbangan hakim terhadap dikabulkannya putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, hakim seharusnya tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh pihak pekerja, sebagaimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan prosedur hukum dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut analisis yang dilakukan bahwa perbuatan itu seharusnya dibenarkan dan tidak

menyalahi aturan hukum yang ada. Sehingga putusan yang dilakukan oleh hakim sangat keliru dengan menyatakan perbuatan pihak perusahaan telah melakukan pergantian jam kerja menjadi jam kerja malam sebagai perbuatan yang melawan hukum.

B. Saran

1. Hendaknya diharapkan bagi perusahaan lebih menaati ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak terjadi perselisihan dalam hubungan yang tercipta antara perusahaan dan pekerja.
2. Hendaknya ada sanksi yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran praktik ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, agar tidak terjadi lagi PHK sepihak yang merugikan pihak pekerja.
3. Hendaknya pengadilan harus turut andil di dalam eksekusi pemenuhan hak-hak karyawan dengan memberikan konfirmasi terhadap perusahaan dan memastikan hak karyawan terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial; Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*. Bandung.
- Ahmad Kamil. 2017. *Filsafat Kebebasan Hakim*. Jakarta: Kencana.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Debiana Dewi Sudrajat, dkk. 2019. *Bunga Rampai Hukum Keperdataan*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Diah Imaningrum Susanti, 2019. *Penafsiran Hukum; Teori & Metode*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djaja S. Meliala. 2019. *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*. Bbandung: Nuansa Aulia.
- Gatot Supramono. 2017. *Bagaimana Mendampingi Seseorang di Pengadilan (Dalam Perkara Pidana dan Perkara Perdata)*. Jakarta: Djambatan.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ishaq. 2018. *Pengantar Hukum Indonesia (PHI)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lukman Santoso Az. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian; Kajian Komprehensif Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- , 2017. *Dinamika Hukum Kontrak Di Indonesia*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Nuradi dan Edi Rohaedi. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*. Jakarta: PT. Mandala Nasional.
- Palmawati Tahir dan Dini Handayani. 2018. *Hukum Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sahala Aritonang. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. Bekasi: Permata Aksara.

Sarah Selfina Kuahaty, dkk. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Siska Lis Sulistiani. 2018. *Hukum Perdata Islam; Penerapan Hukum keluarga dan Hukum Bisnis Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Siti Kotijah dan Hartono. 2019. *Buku Ajar; Pengantar Hukum Indonesia (Edisi Revisi)*, Yogyakarta: CV. MFA.

Supriadi. 2018. *Etika dan Tanggungjawab Profesi Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Peraturan Perundang-Undangan

UUD 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

C. Jurnal

Erica Gita Mogi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Administratum*, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017.

Ramlan dan Rizki Rahayu Fitri, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19”, *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Edisi Khusus, Oktober 2020.

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”, *Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure*, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018.

D. Internet

Anonim, “Aturan Shift Malam Perempuan”, melalui <https://www.talenta.co//>, diakses pada tanggal 18 Oktober 2020, Pukul 10.10 Wib.

Anonim, “Sistem Shift Malam Bagi Pekerja Perempuan”, melalui <https://gajimu.com/>, diakses pada tanggal 18 Oktober 2020, Pukul 10.20 Wib.