

SKRIPSI

MAHFUDZOTIN FU'ADAH

**PHK TERHADAP PEKERJA WANITA KARENA
MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

**PHK TERHADAP PEKERJA WANITA KARENA
MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA**

SKRIPSI

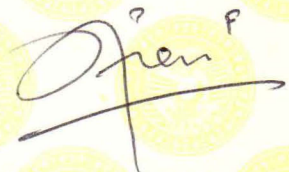
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS
DAN MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



Mahfudzotin Fu'adah
NIM. 039714474

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada tanggal : 5 Juli 2001

Panitia Penguji Skripsi :

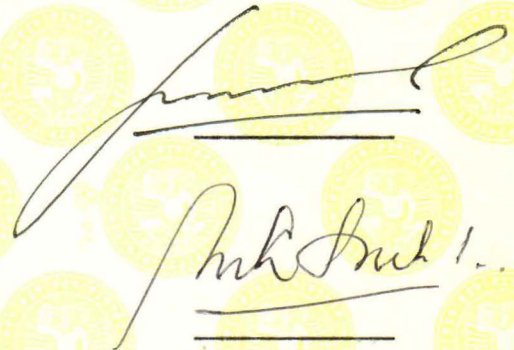
Ketua : R. Indiarso, S.H.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Machsoen Ali, S.H., M.S.



3. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.

Kupersembahkan skripsi ini untuk

Bapak dan Ibuku tercinta,

kakak dan adikku,

serta untuk nusa dan bangsa.

Kebijakan bukanlah arti dari kata-kata.

Kebijakan adalah makna yang terkandung di dalam kata-kata.

(Khalil Gibran)

KATA PENGANTAR

Bismillaahirohmaanirrohiim.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi "**PHK TERHADAP PEKERJA WANITA KARENA MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA**". Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Bukan hal yang mudah bagi saya untuk memulai penulisan hingga menyelesaikan skripsi ini, namun berkat dorongan dari berbagai pihak tugas ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam terutama kepada:

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan selaku dosen penguji skripsi ini.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah mendorong dan membangkitkan semangat saya untuk membuat skripsi ini, juga kesediaan beliau yang telah berkenan meluangkan waktu dengan penuh perhatian serta kesabaran membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak R. Indiarsoro, S.H. dan Bapak DR. Marten L. Souhoka, S.H., M.S selaku dosen penguji skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Mochamad Fu'ad, B.A tercinta yang dengan tulus mencurahkan kasih sayang dan terus mendorong semangatku untuk maju.
5. Keluarga M. Farid Jauhari, Keluarga A. Haris Kartosen, serta adik-adikku, Muhammad Hadi dan Abdul Warits yang senantiasa mendukung setiap langkahku.
6. Arek-arek kost2an, my roommate si "heboh" Atik, my neighbour Airin dan Tutik Lee, Wiwin, Ika, Harti, serta Tyas yang menjadi teman, sahabat dalam suka dan duka bersama, dan dokter Firda US. yang setia menemaniku belajar.
7. Teman-temanku di FH '97 Unair, Rida dan Putri (anggota tetap), Yani, Lisalis, Merry, Susi, Heri, Irma, Peny, Hendriana, Indri, Diah, Nia, Sasa, Rika, Mukti, Mahrus atas dorongannya untuk segera menyelesaikan skripsi, thank's atas persahabatan kita selama ini, serta teman-teman lain yang tak dapat kusebut satu persatu.

Semoga skripsi memberi manfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Motto	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Permasalahan: Latar Belakang dan rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	5
3. Alasan Pemilihan Judul	6
4. Tujuan Penulisan	6
5. Metodologi	
(1) Pendekatan Masalah	7
(2) Sumber Data	7
(3) Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	7
(4) Analisis Data	7
6. Pertanggungjawaban Sistematis	8
BAB II PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA	
1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha	10
2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	21

3. Sanksi Bagi Pengusaha Yang Melanggar Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku	35
---	----

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Upaya Hukum	39
2. Kewajiban Pengusaha Dalam Memenuhi Hak-hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja	44

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan	52
2. Saran	53

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan: latar belakang dan rumusannya

Negara Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa negara Indonesia berdasarkan atas hukum dan cita-cita tersebut dapat dicapai dengan melaksanakan pembangunan di segala bidang. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa setiap warga negara dalam bertindak harus memperhatikan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dan dengan majunya industrialisasi di Indonesia saat ini berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang pesat setiap tahun, terutama tenaga kerja wanita. Bahkan peningkatan jumlah pekerja wanita di sektor industri yang terjadi sejak dekade terakhir nampak lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja pria.

Partisipasi wanita dalam pembangunan disegala bidang mutlak sangat diperlukan karena merupakan sebagian besar dari sumber daya manusia (SDM) yang tersedia sebagai modal dasar pembangunan. Potensi wanita di lingkungan masyarakat Indonesia cukup besar. Keterlibatan wanita dalam pembangunan dituntut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Jelas bahwa wanita memiliki hak dan kewajiban

yang sama dengan pria, baik dalam hukum maupun pemerintahan. Itu jaminan bagi wanita termasuk tenaga kerja wanita.

Wanita sebagai tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mensejajarkan pekerja wanita dalam kesempatan kerja bukan semata-mata masalah mengejar kepentingan ekonomis atau peningkatan pendapatan, akan tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan peranan wanita dalam masyarakat. Hal ini dapat dikaitkan dengan GBHN tahun 1999 yang menyangkut kedudukan dan peranan perempuan, yaitu:

- a. **Meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender.**
- b. **Meningkatkan kualitas perempuan dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan serta nilai historis perjuangan kaum perempuan dalam rangka melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat.**

Dan saat sekarang kesempatan kerja bukan lagi monopoli pria, tetapi wanitapun mendapat kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan hak-hak yang layak sesuai dengan ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Dalam praktek, kesempatan kerja bagi wanita cukup terbatas. Terbatasnya kesempatan kerja bagi wanita disebabkan karena beberapa permasalahan antara lain tingkat pendidikan yang rendah, status perkawinan, motivasi kerja, dan tradisi. Status perkawinan menjadi sorotan utama dalam penulisan ini karena perkawinan biasanya paling sering dijadikan alasan sebagai hambatan utama

dalam pekerjaan sebab dengan perkawinan maka pekerjaan sebagai pekerja sering terhambat sebagai ibu rumah tangga. Kebanyakan bagi pekerja wanita yang sudah menikah sering kehilangan kesempatan kerja, padahal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi seorang pekerja berarti permulaan dari segala pengakhiran, dan permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup bagi dirinya dan juga keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.¹

Yang menjadi pokok dari penulisan ini adalah apabila seorang pekerja wanita yang hendak menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama diharuskan keluar dari pekerjaannya. Padahal apabila kita tinjau lebih jauh lagi seharusnya mengenai kehilangan pekerjaan karena perkawinan jangan sampai terjadi, terutama setelah adanya UU No. 7/1984 tentang Pengesahan Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, dan juga Permenaker No. 3 tahun 1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan.

Dalam Article 1 Konvensi PBB diuraikan arti istilah diskriminasi terhadap perempuan, yaitu:

“any distinction, exclusion, or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, social, cultural, civil, or any other fields.”
(terjemahan bebas: segala bentuk perbedaan, pengecualian, atau pembatasan berdasarkan jenis kelamin yang berakibat atau bertujuan untuk mengurangi pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan oleh wanita terlepas dari status perkawinan mereka, berdasarkan persamaan

¹Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet.8, Djambatan, Jakarta, 1994 (selanjutnya disebut Imam Soepomo I), h. 65

pria dan wanita, hak asasi manusia serta kebebasan dasar di bidang politik, sosial, budaya, sipil atau bidang lainnya)

Akan tetapi peraturan perundang-undangan yang memberi perlindungan hukum, hak dan kewajiban wanita, serta peran ganda wanita sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pencari nafkah tersebut belum sepenuhnya diterapkan. Walaupun berbagai peraturan perundang-undangan nasional telah menjamin asas persamaan kedudukan, hak dan kewajiban serta kesempatan dan peranan antara pria dan wanita di segala bidang kehidupan bangsa dan segenap kegiatan pembangunan, namun dalam pelaksanaan masih dijumpai berbagai perlakuan yang dapat merugikan dan menghambat kemajuan wanita². Sebagai contoh diskriminasi terhadap wanita di bidang ketenagakerjaan adalah apa yang dialami oleh Ami Maria dengan kasus posisi sebagai berikut:

Ami Maria sebelum menikah adalah karyawati PT. X, akan tetapi ketika akan menikah dengan teman sekerjanya (dalam satu perusahaan) oleh atasannya ia diharuskan keluar dari perusahaan atau dengan kata lain di-PHK dengan alasan sesuai dengan peraturan perusahaan (PT. X) tahun 1997.

Setahun kemudian diketahui temannya juga menikah dengan sesama karyawan tetapi keduanya tetap bekerja di perusahaan. Dan ketika ditanyakan kepada atasannya alasan kenapa temannya tidak diberhentikan, atasannya bilang, "Peraturan Perusahaan telah diubah kembali. Dan kalau saya masih membutuhkan memang kamu mau apa?"³

Berdasarkan uraian dan kasus diatas, maka permasalahan yang akan dibahas

²Lies S. Siregar, *Aspek-aspek Hukum Yang Mendukung Wawasan Kemitraan Antara Pria dan Wanita*, Majalah Badan Pembinaan Hukum Nasional No. 2 Tahun 1996, h. 40

³*Diberhentikan Karena Menikah*, Tanya Jawab Hukum, NOVA No. 670/XIII, 2000, h.36

disini adalah:

1. Apakah tindakan pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena menikah dengan sesama pekerja tersebut telah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang terkena pemutusan hubungan kerja?

2. Penjelasan Judul

Judul yang dipilih dalam penulisan skripsi ini adalah “PHK Terhadap Pekerja Wanita Karena Menikah Dengan Sesama Pekerja.” Agar diperoleh gambaran mengenai judul skripsi ini maka berikut akan diuraikan:

Yang dimaksud dengan PHK bagi pekerja wanita di sini adalah putusnya hubungan kerja antara pekerja wanita dan majikannya (pengusaha) karena pekerja wanita tersebut hendak menikah dengan sesama pekerja dalam perusahaan yang sama. Jadi dalam perusahaan terdapat aturan yang melarang sesama pekerjanya untuk menikah, dan jika melanggar maka salah seorang harus keluar dari pekerjaannya, dan yang keluar disini adalah pekerja wanitanya. Jadi dalam penulisan skripsi ini pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan oleh majikan (pengusaha) dengan dalih aturan perusahaan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul “PHK Terhadap Pekerja Wanita Karena Menikah Dengan Sesama Pekerja” sebagai judul skripsi ini adalah mengingat kenyataan bahwa

dalam kasus-kasus yang terjadi di masyarakat seringkali terjadi PHK oleh pengusaha terhadap pekerja wanita karena hendak menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama, sehingga dalam hal ini pengusaha telah melanggar peraturan perundang-undangan yang jelas-jelas telah melanggar pengusaha untuk melakukan PHK bagi pekerja wanita karena menikah.

Akibat dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang tersebut jelas sangat merugikan pihak pekerja wanita, hal ini dikarenakan pihak pekerja dalam banyak hal mempunyai posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu saya ingin menganalisa masalah perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan di bidang hukum perburuhan kepada pekerja wanita terhadap pelaksanaan PHK yang dilakukan pengusaha karena menikah dengan sesama pekerja, padahal dalam pasal 10 ayat (1) UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan “Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinannya yang sah.”

4. Tujuan Penulisan

Tujuan dalam menulis skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Airlangga. Selain itu juga untuk memberikan sumbangan pemikiran secara yuridis dalam rangka memecahkan masalah yang timbul dalam prakteknya yaitu tentang masalah hukum perburuhan terutama masalah PHK terhadap pekerja wanita karena menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama.

5. Metodologi

(1) Pendekatan Masalah

Dalam skripsi ini digunakan pendekatan secara yuridis normatif. Yang dimaksud dengan pendekatan yuridis normatif adalah menguji data yang diperoleh dari keadaan yang ada dalam praktek di masyarakat dengan menggunakan tolak ukur peraturan perundang-undangan yang terkait.

(2) Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari majalah "NOVA" yaitu majalah dimana kasus dalam skripsi ini diambil. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data kepustakaan dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang ada.

(3) Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari berbagai literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara disusun secara sistematis.

(4) Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analisis yang artinya data yang memberikan gambaran secara jelas

dan sistematis mengenai fakta dan sifat serta gejala yang ditimbulkan di dalam hubungan antara ketentuan peraturan perundang-undangan dengan data yang diperoleh di lapangan, sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan guna mendapatkan suatu hasil yang obyektif.

6. Pertanggungjawaban Sistematis

Agar skripsi ini mudah dibaca dan dipahami oleh pembaca dan pihak yang berkepentingan, maka dalam menyusun skripsi ini digunakan sistematis yang terbagi menjadi 4 bab, yaitu:

Dalam bab I yang merupakan bab Pendahuluan dari skripsi ini, akan diuraikan mengenai garis besar dari permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini beserta dengan latar belakang timbulnya permasalahan-permasalahan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar pembaca memperoleh gambaran yang jelas mengenai isi dari pembahasan skripsi ini serta mengetahui arah pemikiran yang digunakan untuk membahas permasalahan yang ada, sehingga akan memudahkan pembaca untuk mengikuti dan memahami pembahasan permasalahan yang terdapat dalam bab-bab selanjutnya. Selain itu dalam bab I ini juga diuraikan tentang penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan serta metodologi.

Dalam bab II akan dibahas tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Bab ini merupakan landasan teoritis dengan menguraikan tentang alasan PHK menurut perundang-undangan yang berlaku, bagaimana prosedur melakukan PHK sehingga akan diketahui apakah tindakan pengusaha yang telah

melakukan PHK terhadap pekerja wanitanya dapat dibenarkan. Dalam bab ini juga akan dibahas tentang sanksi yang akan dikenakan bagi pengusaha yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam bab III akan dibahas tentang perlindungan terhadap pekerja wanita yang terkena PHK dengan alasan pernikahan, yaitu tentang upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja wanita untuk menuntut hak-haknya yang telah dirampas oleh pengusaha. Selain itu dalam bab ini juga dibahas tentang kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja wanita yang terkena PHK.

Akhirnya seluruh uraian tentang pembahasan permasalahan dalam skripsi ini diakhiri dengan penutup yang berisi kesimpulan dan saran atas segala uraian yang terdapat dalam bab-bab sebelumnya. Karena merupakan penutup dari seluruh uraian maka diletakkan pada bab terakhir yaitu bab IV.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Sejalan dengan tingginya pertumbuhan penduduk di Indonesia, tenaga kerja dan angkatan kerja juga meningkat. Banyaknya tenaga kerja yang terus meningkat setiap tahunnya dengan sendirinya melemahkan kedudukan tenaga kerja itu sendiri, sehingga dalam setiap perselisihan yang timbul seringkali menempatkan pekerja di pihak yang kurang beruntung. Kedudukan pengusaha yang lebih kuat menyebabkan kecemasan bagi pekerja sebab pengusaha dapat dengan mudah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja. Sebaliknya, PHK yang terjadi akibat perselisihan akan membawa pengaruh bagi pekerja dan pengusaha dan pengusaha bahkan pemerintah, terutama bagi pekerja.

Adanya pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan membawa dampak psikologis dan ekonomis dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, sebab⁴:

⁴Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, cet. 2, Rajawali, Jakarta, , 1992, h. 30

- a. adanya pemutusan hubungan kerja berakibat pekerja telah kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarganya;
- b. untuk mencari pekerjaan baru lagi ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar masuk perusahaan), biaya surat-surat lamaran, fotocopi surat-surat dan lain-lain;
- c. kehilangan biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapatkan pekerjaan gantinya;
- d. menambah beban pemerintah, dengan bertambahnya pengangguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan masyarakat, bangsa dan negara.

Oleh karena itu, untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum pekerja, seharusnya tidak ada PHK. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya.

Bagi pengusaha, dengan diberhentikannya pekerja dari perusahaannya berarti telah kehilangan tenaga kerja yang membantu dalam proses produksi, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang paling tidak telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walau misalnya baru satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk memantapkan produktivitas kerjanya. Selain itu perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk melatih pekerja yang baru.

Sedangkan bagi pemerintah, dengan adanya PHK berarti menambah jumlah pengangguran yang akan menjadi beban pemerintah dalam menanggulangi

pengangguran tersebut. Banyaknya pengangguran otomatis akan menimbulkan kriminalitas, sehingga dapat mengganggu stabilitas nasional. Dengan demikian, pemerintah berharap agar pemutusan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan tidak akan dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Harapan ini tercantum dalam pasal 1 UU No. 12/1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Prosedur PHK yang benar adalah sangat penting untuk diketahui karena berkaitan dengan keabsahan dari tindakan untuk memutuskan hubungan kerja dan apabila dikaitkan dengan ada dan tidaknya unsur dari perbuatan hukum dalam tindakan pemutusan hubungan kerja.

Seorang yang baik dan bertanggungjawab dalam hal pengelolaan perusahaannya, maka mereka akan mematuhi terhadap segala ketentuan hukum yang berlaku dan juga peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga sesuai dengan reputasi dan tanggung jawabnya sehingga pihak pengusaha tersebut tidak mau melakukan tindakan penyelewengan dari ketentuan-ketentuan hukum maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian dalam masalah PHK pemerintah mengharapkan pada para pengusaha untuk selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan kerja terhadap kaum pekerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha diatur dalam UU No. 12/1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Undang-undang ini diadakan untuk membebaskan pekerja dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena atau berusaha sedapat mungkin meniadakan atau mengurangi PHK khususnya di perusahaan swasta. Menurut pertimbangannya,

undang-undang ini diadakan untuk menjamin ketentraman, kepastian hidup bagi pekerja.

Peraturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan majikan dan pekerja, mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis. Pemerintah mempunyai kepentingan langsung dalam peraturan semacam itu. Pemerintah bertanggung jawab atas penetapan ketentuan-ketentuan untuk mencegah gangguan-gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah.

Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 12/1964 jo Kepmenaker No. 150/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan adalah sebagai berikut⁵:

1. Pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Setelah diadakan segala usaha dimana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan/yang ada di perusahaan atau dengan karyawan/tenaga kerja/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota salah satu organisasi pekerja;

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, cet. 1, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, h. 127.

3. Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan paham, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran;
4. P4D dan P4P menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya;
5. Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah :
 - a) Nama dan tempat kedudukan perusahaan.
 - b) Nama dan orang yang bertanggung jawab dalam perusahaan.
 - c) Nama dari karyawan/tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja.
 - d) Umur dan jumlah keluarga si pekerja.
 - e) Jumlah masa kerja dari setiap tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja.
 - f) Penghasilan terakhir dan catu tiap bulannya.
 - g) Alasan-alasan pengusulan pemutusan hubungan kerja secara terperinci.

6. Permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja tersebut didasarkan atas:
 - a. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat pekerja atau dalam rangka pembentukan serikat pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja diluar jam kerja.
 - b. Pengaduan pekerja/tenaga kerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara.
 - c. Paham agama, aliran, suku, golongan, atau jenis kelamin.
7. Permohonan izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan dalam hal tenaga kerja/pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Pada saat perjanjian diadakan, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
 - b. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika ditempat kerja.
 - c. Melakukan perbuatan asusila ditempat kerja.
 - d. Melakukan tindak kejahatan.
 - e. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha /keluarga pengusaha/teman sekerja.
 - f. Membujuk pengusaha, teman sekerja, untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.
 - g. Dengan sengaja atau ceroboh merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya barang-barang milik perusahaan.
 - h. Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerja dalam keadaan bahaya.

- i. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pemimpin perusahaan atau keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.

Pengusaha apabila dalam melakukan kegiatan perusahaan bila mengetahui ada penyimpangan yang dilakukan oleh pekerjanya, maka pengusaha diharapkan atau berusaha untuk tidak langsung seketika melakukan PHK terhadap pekerja tersebut. Pemerintah berharap kepada pengusaha agar mereka selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerjanya. Daya upaya yang harus dilakukan oleh pengusaha menurut Kepmenaker No. 150/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan adalah:

- a. melakukan pembinaan dengan cara memberi peringatan tertulis kepada pekerja secara lisan atau tulisan sebelum melakukan PHK;
- b. surat peringatan tersebut diberikan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut dengan masa berlaku masing-masing surat peringatan adalah 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Apabila daya upaya tidak berhasil dilakukan oleh pengusaha, maka pihak pengusaha harus merundingkan secara musyawarah dengan pekerta atau serikat pekerja terlebih dahulu tentang maksud pemutusan hubungannya dengan maksud untuk menyadarkan pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian setiap

kehendak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang langsung disampaikan kepada Departemen Tenaga Kerja akan ditolak atau dikembalikan.

Perundingan dilakukan maksimal 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak dengan menyebutkan:

- a. nama dan alamat pekerja;
- b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
- c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
- d. tanggal dan tempat perundingan;
- e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
- f. pendirian para pihak;
- g. kesimpulan perundingan; dan
- h. tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

Perundingan yang telah mencapai perdamaian harus dituangkan dalam suatu kesepakatan bersama atau persetujuan bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak. Kemudian pihak pengusaha mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada P4D untuk PHK perseorangan atau P4P untuk PHK massal.

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasar harus diajukan secara tertulis kepada P4D untuk PHK perseorangan yang wilayah kekuasaannya meliputi kedudukan perusahaan atau P4P untuk PHK massal. Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah:

- a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan/pemohon.
- b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan.
- c. Nama, jabatan, dan alamat pekerjanya yang dimintakan pemutusan hubungan kerja.
- d. Umur dan jumlah keluarga pekerjanya.
- e. Masa kerja dan tanggal mulai bekerja.
- f. Tempat pekerjanya pertama kali diterima bekerja.
- g. Rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai catu yang diberikan dengan cuma-cuma.
- h. Upah terakhir yang diterima pekerjanya.
- i. Alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci.
- j. Bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 UU No. 12/1964.
- k. Tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
- l. Tempat dan tanggal permohonan izin pemutusan hubungan kerja diajukan;
- m. Hal-hal lain yang dianggap perlu

Permohonan izin harus dibuat di atas kertas bermaterai. Dalam pemberian izin PHK tidak dilarang mencantumkan syarat-syarat tertentu dalam surat pemberian izin, misalnya supaya terhadap pekerjanya diberikan surat keterangan masa kerja dan macam pekerjaannya dan tidak boleh memuat hal-hal yang merugikan pekerjanya, atau dalam hal karena pekerjanya tidak diperlukan lagi

mensyaratkan pekerja yang dilepas akan diutamakan setelah perusahaan itu memerlukan pekerja lagi.⁶

Jika salah satu pihak tidak menerima putusan P4D, maka dalam jangka waktu 14 hari setelah putusan diterima dapat meminta banding ke P4P melalui P4D. dan selama izin pemutusan hubungan kerja belum diperoleh atau selama keputusan banding sehubungan dengan adanya permintaan ulang pemeriksaan oleh P4P belum diperoleh, pengusaha dan pekerja yang bersangkutan harus tetap melakukan kewajibannya masing-masing, pekerja harus bekerja (melakukan pekerjaannya), sedangkan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja tersebut.

Apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing, maka selama izin dari P4D atau P4P belum diberi, bagi pekerja yang terkena skorsing tetap berhak mendapat upah minimal 50%. Skorsing berlaku maksimal 6 (enam) bulan dan setelah masa skorsing habis (berakhir) pekerja yang bersangkutan tidak lagi mendapat upah.

Permohonan izin PHK tidak akan diberikan oleh P4D dalam hal PHK yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu apabila:

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi

⁶F.X. Djumialji, *Pemutusan Hubungan Kerja(Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, cet.1, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, h. 25

- kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pekerja menjalankan ibadah sesuai dengan yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah;
 - d) Karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
 - e) Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
 - f) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
 - g) Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf a meliputi:
 - Sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus;
 - Setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.

Dari ketentuan diatas, maka apabila mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada P4D akan ditolak karena bertentangan dengan peraturan. Dan apabila pelaksanaan PHK tetap dilakukan maka pihak pengusaha tentunya tidak melakukan permohonan izin ke P4D atau pengusaha tidak menaati keputusan P4D yang menolak memberi izin pemutusan hubungan kerja. Seperti halnya dalam kasus Ami Maria yang pemutusan hubungannya oleh

pengusaha karena alasan akan menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama yang telah dilarang dalam Kepmenaker No 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, maka tentu pihak pengusaha tidak memperoleh izin dari P4D.

Berdasarkan pasal 10 UU No. 12/1964 suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin P4D atau P4P akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja itu batal demi hukum, karenanya tidak mempunyai kekuatan mengikat. Dengan kata lain PHK itu dianggap tidak pernah terjadi dan segala sesuatunya harus dikembalikan pada keadaan semula, yaitu pekerja dan pengusaha harus tetap memenuhi dan melaksanakan segala hak dan kewajibannya sampai adanya pemberian izin atau pernyataan PHK dari P4D.

2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Manusia harus bekerja untuk memepertahankan kelangsungan hidupnya. Tanpa bekerja manusia tak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna, antara lain yaitu:

- a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, isteri, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.
- b. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.

Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.

Dalam Buku III BW pasal 1601 sampai pasal 1603 yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh tenaga kerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.⁷

Majikan/pengusaha dalam hal hubungan kerja ini sebagai orang yang berhak memerintah pekerjanya, yaitu tenaga kerja, tidak dapat memerintah secara sewenang-wenang, perintah-perintahnya hanya terbatas pada bidang pekerjaan tertentu yang tercantun dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh tenaga kerja dan pengusaha tersebut. Demikian pula tenaga kerja dalam hubungan kerja ini tidak boleh melakukan tuntutan upah melebihi jumlah seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan telah disepakati bersama.

Dalam pasal 1 angka 2 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

⁷Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya 1998, h.1

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jamsostek berdasarkan UU No. 3/1992 pengertian pekerja diperluas, yaitu termasuk:

1. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Sedangkan pengertian perusahaan adalah “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak; atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.”

Hubungan kerja ada yang mempunyai mempunyai jangka waktu tertentu, sesuai dengan yang diperjanjikan, dan hubungan kerja ini tetap berlangsung selama masing-masing pihak melakukan ingkar janji yang dapat merugikan pihak lain yang telah terikat dalam perjanjian kerja. Hubungan kerja ini berakhir demi hukum jika habis waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan yang mengatur berakhirnya hubungan kerja ini adalah pasal 1603 e BW.

Putusnya hubungan kerja bagi buruh berarti permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup bagi dirinya dan juga keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.

Pada dasarnya PHK dilarang, akan tetapi kenyataannya membuktikan bahwa PHK tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena:

1. Putusnya hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja ini berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.

Hubungan kerja putus demi hukum apabila :

- a. pekerja dalam masa percobaan

- b. pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun
- c. pekerja meninggal dunia
- d. Hubungan kerja tidak terputus dengan meninggalnya majikan, oleh karena dianut suatu prinsip bahwa perpindahtanganan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja
- e. Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/lampau, jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

2. Putusnya hubungan kerja oleh pihak buruh

Menurut teori, buruh yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasannya kepada pihak pengusaha. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa buruh tersebut tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dimaksud antaranya:

- a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan perbuatan yang membahayakan si pekerja atau anggota keluarganya.
- b. Apabila majikan membujuk pekerja atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila.

- c. Majikan tidak membayar upah sebagaimana mestinya/tidak tepat waktunya. Dan lain-lain.

3. Putusnya hubungan kerja oleh pengadilan

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/pekerja) berdasarkan alasan penting.

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak pengusaha tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P.

Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.

4. Putusnya hubungan kerja oleh majikan/pengusaha

Cara-cara yang dianut pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal tersebut karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal pemberhentian (dismissal) atau

penghematan (lay-off) mempengaruhi kepentingan vital dari pengusaha dan pekerja.

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan, pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap masalah yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Pengusaha ingin mengelakkan kewajiban untuk menuruti suatu cara yang akan merugikan berjalan baik perusahaannya. Hal ini tidak hanya soal produksi, permodalan, penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah pekerja yang dipekerjakan dan soal memilih pekerja satu persatu.

Berdasarkan alasan ekonomi tersebut, pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimal dalam memberhentikan pekerja, jika ia tidak puas dengan pekerjaan pekerja atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan pekerja.

Pendapat umum menghendaki supaya PHK oleh pengusaha memenuhi syarat-syarat tertentu. Misalnya tenggang waktu pernyataan pengakhiran, dasar-dasar untuk memilih pekerja yang akan diberhentikan atau dihemat atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Dalam peraturan dapat diminta alasan-alasan untuk pemberhentian dalam hal-hal lain. Kadang-kadang diisyaratkan pemberian pesangon, menunjukkan jalan bagi pekerja yang diberhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi pekerja itu hak-hak khusus untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru.⁸

⁸Lanny Ramli, *op cit*, h. 28

Pengusaha yang hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU No. 12/1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta jo Kepmenaker No. 150/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Peraturan perundang-undangan ini memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dari perlakuan yang tidak adil. bagi pekerja dari perlakuan yang tidak adil. Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah terhadap pekerja dalam pelaksanaan PHK melalui UU No. 12/1964, dengan cara:

- a. memberi kepastian bekerja bagi pekerja.
- b. melindungi pekerja dari tindakan PHK yang bersifat sewenang-wenang oleh pengusaha.

Ketentuan-ketentuan tentang pemberhentian pekerja tidak hanya terbatas pada meringankan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tapi juga membatasi atau mengekang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan-alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut, maka pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan perkaranya pada instansi yang berwenang seperti yang dikemukakan oleh Imam Soepomo:

“Bahwa seorang buruh yang diberhentikan harus berhak menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan jika perlu melalui Pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerja dan badan kerja

sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian.⁹

Alasan membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam 3 golongan, yaitu:

- a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja.

Keadaan pekerja itu sendiri tidak cakap atau tidak mampu secara badaniah maupun rohaniah, atau tidak ada keahlian, adanya ketidakmampuan menerima latihan yang diperlukan untuk pekerjaannya dan keadaan sakit yang tertentu.

- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja

Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja adalah tidak dapat dipertanggungjawabkan lagi. Tentang kesalahan-kesalahan yang sering terjadi atau dilakukan oleh tenaga kerja dapat diklasifikasikan atas:

- Kesalahan kecil, yaitu kesalahan-kesalahan akibat kekurang-pengetahuan, kurangmampuan atau kurangtanggapan pekerja. Kesalahan tersebut masih dapat dibina agar pekerja yang bersangkutan dapat memperbaiki kesalahan tersebut. Akan tetapi setelah beberapa kali dinasehati, dilakukan pembinaan, diberi peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali pekerja tidak memperbaiki kesalahan, maka pengusaha dapat melakukan PHK.
- Kesalahan sedang, yang meliputi perbuatan-perbuatan sebagai berikut:
 - sering melakukan penolakan atas perintah kerja yang layak.

⁹Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. 11, Djambatan, Jakarta, 1995 (selanjutnya disebut Imam Soepomo II), h. 69

- sering melalaikan kewajiban-kewajibannya atau bertindak serampangan dalam menangani pekerjaannya dan tidak mempedulikan atas petunjuk-petunjuk yang baik.
 - sering bekerja sambil berbincang-bincang atau memancing pekerja lainnya agar sambil mengerjakan pekerjaannya mau diajak berbincang-bincang olehnya.
- Kesalahan berat, yaitu kesalahan akibat perbuatan pekerja yang sifatnya negatif dan sulit untuk diharapkan dan akibatnya sangat merugikan perusahaan, atau perbuatannya tersebut dapat membahayakan pekerja lain dalam perusahaan tersebut. Yang termasuk kesalahan berat menurut pasal 18 Kepmenaker No. 150 tahun 2000 adalah:
- penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
 - memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara; atau
 - mabok, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan ditempat kerja dan ditempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau

- melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
- menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha; atau
- membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta perundang-undangan yang berlaku; atau
- membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

c. Alasan-alasan yang berdasarkan keperluan perusahaan yang mendesak

Alasan-alasan yang berdasarkan keperluan perusahaan yang mendesak misalnya tidak ada pesanan atau bahan baku, kekurangan batu bara atau listrik, tindakan rasionalisasi, perubahan dalam cara berproduksi, penutupan bagian, dan sebagainya.

Pemberhentian dianggap tidak layak apabila:

- a. Tidak menyebut alasannya

- b. Alasan yang dicari-cari atau alasan yang palsu
- c. Bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang

Dalam kasus Ny. Ami Maria tersebut nampak kalau pengusaha atau majikannya telah melanggar ketentuan perundang-undangan (UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan jo Permenaker No. 03 tahun 1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil atau Melahirkan) jo Kepmenaker No. 150 tahun 2000 Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan) yang secara nyata telah melarang untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena alasan menikah, tidak terkecuali apabila menikah dengan pekerja dalam satu perusahaan.

Menurut pasal 2 ayat (4) Kepmenaker No. 150/2000 diatur Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan bahwa pemutusan hubungan kerja dilarang terhadap:

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pekerja menjalankan ibadah sesuai dengan yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah;
- d) Karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;

- e) Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- f) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- g) Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf a) meliputi:
- Sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus;
 - Setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.

Ketentuan diatas tidak dapat dikenakan jika pihak pekerja:

- atas keinginannya sendiri untuk meminta berhenti dari pekerjaannya itu sehubungan dengan kepentingannya sendiri; atau
- atas keinginannya sendiri dikarenakan akan pindah ke lapangan kerja lain dan diperkirakan cocok dengan keahliannya atau dikarenakan masuk dinas ABRI dan lain-lain.

Dalam ketentuan ayat (4) huruf d dan huruf f diatas dinyatakan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan, atau mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Jadi

ketentuan tersebut tidak berlaku apabila telah diatur sebelumnya dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) dan pekerja telah mengetahui dan menyetujuinya. Dan peraturan perusahaan atau KKB yang telah ada dan mengatur tentang PHK bagi pekerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan tersebut menurut pasal 5 Permenaker No. 03/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan tetap berlaku sampai batas waktu yang telah ditentukan dengan ketentuan bahwa peraturan perusahaan atau KKB tersebut dibuat sebelum Permenaker No. 03/1989 ditetapkan, dan dalam peraturan perusahaan atau KKB yang baru, pengusaha wajib mentaati dan melaksanakan Permenaker tersebut.

Dalam kasus Ami Maria tersebut alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah peraturan perusahaan tahun 1997, padahal dalam Permenaker No. 03/1989 jelas dinyatakan bahwa peraturan perusahaan yang baru (dibuat setelah Permenaker No. 3/1989 ditetapkan) tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan menikah. Jadi jelas bahwa pengusaha tersebut telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, sehingga pemberhentian Ami Maria sebagai pekerja oleh pengusaha dapat dikatakan tidak layak.

Kecuali Permenaker No. 03 tahun 1989, pada UU No. 25 tahun 1997 dan Kepmenaker No. 150 tahun 2000 tidak secara khusus ditujukan terhadap pekerja wanita akan tetapi juga terhadap pekerja pria (kecuali pasal 2 ayat (4) huruf d). Akan tetapi karena dalam sebuah keluarga seorang laki-laki adalah tulang punggung keluarga yang diharapkan untuk dapat mencari nafkah untuk

keluarganya maka apabila diajukan sebuah opsi (pilihan) siapa yang harus keluar dari pekerjaannya maka si pekerja wanita yang harus dengan rela untuk mengalah dan keluar dari pekerjaan.

3. Sanksi Bagi Pengusaha Yang Melanggar Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku

Pihak pengusaha dalam melakukan keputusan hubungan kerja terhadap pekerjanya hendaknya benar-benar memperhatikan ketentuan hukum dan perundang-undangan serta peraturan pelaksanaannya yang berlaku. Keharusan dan patokan yang ditetapkan dalam peraturan dengan tujuan membatasi pemberhentian yang tidak beralasan akan tidak berguna jika ada kemungkinan untuk memaksakan pelaksanaannya. Oleh karena itu diterima secara umum adanya asas bahwa seorang pekerja yang merasa bahwa pemberhentiannya dilakukan dengan melanggar peraturan itu, mempunyai hak agar perkaranya di bawa ke muka dan diselidiki oleh badan kerja sama atau jika perlu oleh pihak ketiga yang tidak memihak dengan kekuasaan memberi putusan mengikat.

Penyerahan perkara kepada pihak ketiga acap kali didahului dengan usaha untuk mencapai persetujuan atau penyelesaian secara damai melalui kontak langsung dan perundingan menurut prosedur pengaduan yang teratur, yang dimulai di perusahaan itu sendiri dan badan yang tidak memihak hanya turun tangan bila usaha itu tidak berhasil. Dan apabila kemudian diketahui dan diputuskan bahwa pihak pengusaha yang melakukan kesalahan, misalnya karena dalam melakukan keputusan hubungan kerja tidak memperoleh izin tetapi tetap

melakukan PHK terhadap pekerjanya maka pihak pengusaha akan dikenakan sanksi.

Sanksi hukum terhadap pengusaha yang telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan khususnya dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah sangat penting, sebab dalam prakteknya hal itu menentukan manfaat suatu sistem yang berusaha menghapuskan terhadap tata cara pemberhentian yang dianggap kurang prosedural.

Akan tetapi dalam UU No. 12/1964 yang mengatur tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta tidak menjelaskan bagaimana bentuk sanksi yang diterapkan apabila nantinya telah terjadi pelanggaran terhadap tata cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

Adapun sanksi yang dapat dipertimbangkan untuk dikenakan terhadap pelanggaran dalam hal pemutusan hubungan kerja adalah¹⁰:

1. Peraturan yang didasarkan bahwa pemberhentian yang tidak dibenarkan oleh alasan yang wajar, harus dibatalkan dan bahwa pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada yang betul-betul sama dimana ia akan berada jika pemberhentian tersebut tidak terjadi. Sesuai dengan pendirian tersebut sanksi yang wajar terhadap pemberhentian yang melawan hukum adalah penempatan pekerja yang bersangkutan.
2. Pendirian yang secara prinsipil menempatkan kembali pekerja dengan sikap pengusaha tidak hendak bekerja sama, maka sistem yang

¹⁰Lalu Husni, *op cit*, h. 131

berdasarkan atas pendirian ini biasanya mengadakan pembayaran ganti kerugian kepada pihak pekerja yang bersangkutan.

Dalam hal ini, pihak pekerja berhak untuk memilih salah satu diantara keduanya.

Menurut pasal 6 Permenaker No. 3/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil, atau Melahirkan ditentukan bahwa bagi pihak pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja wanita dengan alasan menikah, hamil atau melahirkan diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya 100 (seratus) ribu rupiah.

Dengan hukuman kurungan atau denda yang ringan terhadap pengusaha yang melanggar peraturan perundang-undangan tersebut dapat mengakibatkan para pengusaha mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memperlakukan pekerja wanitanya dengan tidak adil dan sewenang-wenang. Hal tersebut tidak sebanding dengan penderitaan atau kerugian yang ditanggung oleh pekerja wanitanya. Dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pekerja wanita telah kehilangan mata pencaharian sebagai sumber penghidupannya yang oleh pengusaha hanya ditebus dengan mendapatkan hukuman yang ringan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Nilai uang 100 (seratus) ribu rupiah sebagai denda atas pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku dirasakan sangat sedikit dan hal tersebut tidak seimbang dengan apabila pengusaha membayar upah pekerja dalam satu bulan yang pasti lebih besar dari jumlah denda tersebut serta upah untuk bulan-bulan

berikutnya apabila ia tetap bekerja di perusahaan. Dan dengan hukuman kurungan maksimal 3 (tiga) bulan bagi pengusaha yang melanggar peraturan tersebut dianggap tidak menyelesaikan persoalan bagi pekerja wanita yang di-PHK karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja atas dasar menikah dengan sesama pekerja yang tertuang dalam peraturan perusahaan, maka pekerja wanita tersebut telah dirugikan secara moril karena perlakuan yang tidak adil dan adanya diskriminasi terhadap perempuan, dan kerugian secara materiil karena kehilangan sumber penghasilan bagi diri dan keluarganya.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA YANG TEKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Upaya Hukum

Berbicara mengenai pengertian perlindungan hukum Philipus Mandiri Hadjon berpendapat bahwa:

perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).

Perlindungan hukum di dalam negara hukum Pancasila seharusnya sesuai dengan makna dari negara hukum itu sendiri, sehingga dapat melahirkan keadilan bagi anggota masyarakat pencari keadilan. Bagi pekerja yang posisinya lemah, perlindungan hukum merupakan hal yang mutlak dan harus dilaksanakan secara maksimal¹¹. Dan prinsip perlindungan hukum tidak terlepas dari penegakan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari perselisihan perburuhan, disamping itu juga merupakan topik persoalan yang sangat penting karena hal tersebut menyangkut kehidupan manusia. Dalam hukum perburuhan untuk

¹¹R. Indiarsoro dan MJ. Saptanno, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Karunia, Surabaya, 1996 h. 12

melindungi pekerja dalam proses PHK terutama di perusahaan swasta maka pemerintah menghendaki bahwa pada dasarnya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memperoleh izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Pusat (P4P) untuk PHK secara besar-besaran terlebih dahulu dan baru dapat dilaksanakan setelah izin tersebut diberikan. Hal ini terdapat dalam pasal 3 ayat (1) UU No. 12/1964 yang berbunyi “Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran”.

Dalam UU No. 12/1964 juga ditentukan bahwa pada dasarnya pemutusan hubungan kerja harus dicegah dari segala upaya, tetapi apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dielakkan lagi maka diharapkan pengusaha memberi penjelasan sedemikian rupa kepada serikat pekerja atau pekerja itu sendiri sehingga mereka mengerti dengan keadaan perusahaan yang sebenarnya. Hal ini sejalan dengan tujuan Hubungan Industrial Pancasila, yaitu penciptaan ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan budaya nasional

Indonesia. Dalam Hubungan Industrial Pancasila pekerja dan pengusaha harus mempunyai kedudukan di atas kepentingan yang sama dan di sini tidak melihat pengusaha sebagai majikan dan pekerja sebagai penerima upah yang bertentangan dengan kepentingan, tetapi keduanya adalah partner dalam proses produksi. Oleh karena itu keduanya harus saling menghormati dan saling menghargai sejalan dengan harkat dan martabatnya.¹²

Ciri khas dari Hubungan Industrial Pancasila adalah:

1. Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, masyarakat, Bangsa dan Negara.
2. Hubungan Industrial Pancasila menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, oleh karena itu perlakuan pengusaha kepada buruh bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, tetapi harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat sebagai manusia.
3. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap ada perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha harus dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.

¹²Hartono Widodo dan Judiantoro, *op cit*, h. 15

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicita-citakan, maka diperlukan sikap mental para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling mengerti kedudukan serta peranannya masing-masing, memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.

Dalam hal terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang dibedakan menjadi dua, yaitu:¹³

- a. Perselisihan kepentingan, yaitu mengenai perubahan dalam syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi dituntutkan kepada pihak majikan, atau pertentangan yang berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- b. perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau menyalahi ketentuan hukum

Apabila terdapat perselisihan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, maka hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tidak kepada Pengadilan Negeri. Hal ini dapat dimengerti oleh semua pihak karena Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan selain memutuskan berdasarkan hukum, perjanjian/ kesepakatan yang ada, juga memutus dengan mengikat berdasarkan kebiasaan, keadilan maupun kepentingan negara, sedangkan Pengadilan Negeri di dalam memutus berdasarkan hukum perjanjian yang ada.

¹³Imam Soepomo I, *op cit*, h. 177

Sedangkan apabila antara pekerja dan pengusaha terjadi perselisihan hak ada dua badan atau instansi yang berwenang menyelesaikannya, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Namun dalam hal itu ada dua perbedaan yang pokok, yaitu:¹⁴

- a. Yang dapat menuntut di muka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah pengusaha dan organisasi pekerja, bukan perseorangan. Sedangkan pekerja dapat mengajukan tuntutan di muka Pengadilan Negeri;
- b. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata-mata sanksi perdata, sedangkan pihak yang tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat pula dikenakan pidana kurungan selamalamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya sepuluh ribu.

Dalam kasus Ami Maria yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan akan menikah dengan sesama pekerja di PT. X yang jelas-jelas bertentangan dengan Permenaker No. 3/1989 dan Kepmenaker No. 150/2000, maka Ami Maria yang merasa haknya untuk tetap bekerja di PT. X dilanggar oleh pengusaha dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri setempat dan meminta ganti kerugian kepada pihak pengusaha yang bersangkutan.

Pengusaha kepada Ami Maria telah melakukan perbuatan yang sewenang-wenang dengan melakukan PHK dengan alasan sesuai dengan peraturan perusahaan tahun 1997 yang melarang pekerjaannya menikah dengan sesama pekerja di PT. X, sedangkan kepada pekerja lain dengan kasus yang sama (tetapi terjadi setahun kemudian) pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja.

¹⁴Imam Soepomo II, *op cit*, h. 97

Dengan alasan bahwa pihak pengusaha telah melakukan perbuatan melanggar hukum sebagaimana pasal 1365 BW yang berbunyi "tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut", maka Ami Maria dapat meminta ganti kerugian kepada pengusaha yang bersangkutan (majikannya).

Pasal 1365 BW tidak menjelaskan mengenai pengertian dari perbuatan melanggar hukum, tetapi hanya mengatur tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi bila seseorang yang menderita kerugian yang disebabkan karena perbuatan melanggar hukum oleh orang lain, hendak mengajukan tuntutan ganti rugi di hadapan pengadilan. Menurut Wirjono Prodjodikoro perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang mengakibatkan kegoncangan dalam neraca keseimbangan dari masyarakat. Kegoncangan itu tidak hanya terdapat apabila perbuatan-perbuatan hukum dalam suatu masyarakat dilanggar, melainkan juga apabila peraturan-peraturan kesusilaan, keagamaan dan sopan santun dalam masyarakat dilanggar.

2. Kewajiban Pengusaha Dalam Memenuhi Hak-Hak Pekerja Wanita Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, maka dimulailah masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Pekerjaan yang dimiliki pekerja tersebut seringkali merupakan satu-satunya sumber pendapatan atau mata pencaharian baginya dan keluarganya. Akan tetapi dalam kasus Ami Maria tidak demikian, karena dengan

diberhentikannya Ami Maria dari pekerjaannya di PT. X mengakibatkan berkurangnya pemasukan/ pendapatan bagi kelangsungan hidupnya dan keluarganya karena masih ada suaminya yang tetap bekerja di PT. X tersebut. Maka untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban pekerja yang diputus hubungan kerjanya diwajibkan bagi pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Tindak lanjut pengusaha apabila sudah ada putusan yang menyatakan pemutusan hukum terhadap pekerjaannya, pengusaha mempunyai kewajiban untuk melaksanakan segera isi putusan tersebut khususnya mengenai hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hak-hak pekerja tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama adalah pembayaran uang pesangon. Pembayaran pesangon biasanya bukanlah hukuman yang dijatuhkan kepada majikan karena tindakan yang salah, tetapi pembayaran uang oleh pengusaha sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja semata-mata karena pekerja diberhentikan setelah bekerja kepada pengusaha itu selama waktu tertentu.

Pertimbangan ini dan kenyataan bahwa pesangon itu biasanya seimbang dengan lamanya masa kerja dari pekerja yang bersangkutan serta kadang-kadang dibayarkan pula dalam hal pekerja meninggalkan perusahaan atas keinginannya sendiri, artinya pesangon itu ganjaran atas kesetiaan pekerja selama melakukan pekerjaan atau suatu upah tambahan yang pembayarannya semata-mata ditanggungkan atau simpanan wajib ataupun bagian dari nilai perusahaan yang

menjadi bertambah karena hasil dari usaha pekerja. Pekerja yang diberhentikan karena kelakuan buruk tidak menerima uang pesangon.

Berdasarkan pasal 22 Kepmenaker No. 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian disebutkan bahwa besarnya uang pesangon sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) bulan upah.
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
- 6) Masa kerja 5 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun ke atas mendapatkan 7 (tujuh) bulan upah.

Kedua, uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa, yaitu uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja yang dalam pasal 23 Kepmenaker No. 150/2000 ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun ke atas sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.

Ketiga, uang ganti rugi yang diberikan pengusaha sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan P4D atau P4P sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Ganti kerugian dalam pasal 24 Kepmenaker No. 150 tahun 2000 meliputi:

- a. istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

- b. ganti kerugian atau istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa.
- e. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 tersebut lebih mendekati perasaan keadilan dibandingkan dengan peraturan sebelumnya mengatur mengenai hal yang sama. Untuk uang pesangon misalnya, dalam peraturan yang baru masa kerja maksimal dinaikkan dari maksimal 4 (empat) tahun ke atas memperoleh uang pesangon 5 (lima) bulan upah, menjadi maksimal masa kerja 6 (enam) tahun ke atas mendapatkan uang pesangon 7 (tujuh) bulan upah. Demikian pula halnya dengan besarnya uang penghargaan masa kerja /jasa minimal diturunkan dari masa kerja minimal 5 (lima) tahun untuk dapat memperoleh uang penghargaan masa kerja menjadi 3 (tiga) tahun hingga masa kerja maksimal 24 (dua puluh empat) tahun ke atas. Demikian halnya dengan uang penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan naik dari 5% menjadi 15%,

serta penggantian fasilitas perumahan dari 10% menjadi 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud di atas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa, dan ganti kerugian.
- 2) Dalam PHK perseorangan terjadi bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan pasal 22 Kepmenaker No. 150/2000, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain.
- 3) Dalam hal PHK besar-besaran (massal) karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan dalam pasal 22, pasal 23, dan pasal 24 Kepmenaker No. 150/2000, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

- 4) Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian terdiri dari:

1. Upah pokok
2. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.
3. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hak-hak yang seharusnya diperoleh Ami Maria karena telah diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dengan melanggar peraturan perundang-undangan karena melakukan PHK dengan alasan adanya peraturan perusahaan tahun 1997 yang melarang sesama pekerja di PT. X untuk melangsungkan pernikahan yang apabila dilanggar maka salah satu dari mereka harus keluar dari pekerjaannya (PHK bukan karena kesalahan Ami Maria sebagai pekerja) adalah mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan pasal 22 Kepmenaker No. 150 tahun 2000, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai dengan ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai

dengan ketentuan pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak (Pengusaha di PT. X dan Ami Maria sebagai pekerja) ditentukan lain.

Hak tersebut akan diperoleh Ami Maria apabila Panitia Daerah (P4D) memberikan izin pemutusan hubungan kerja dan ia menerima pemutusan hubungan kerja tersebut. Akan tetapi apabila Panitia Daerah (P4D) menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus maka kepada Ami Maria dibayarkan penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima. Dan sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan Panitia Daerah (dalam kasus Ami Maria tentunya tanpa izin P4D) atau masih dalam proses Ami Maria tidak melakukan kewajibannya sebagai pekerja karena dilarang oleh pengusaha dan dianggap sudah tidak mempunyai hubungan kerja, dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah selama dalam proses 100 % persen.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama dilarang oleh peraturan perundang-undangan Indonesia (UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya) yang untuk itu pengusaha tidak akan diberikan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Apabila pengusaha melakukan PHK tanpa izin dari P4D maka PHK tersebut batal demi hukum, dan terhadap pengusaha yang melanggar peraturan perundang-undangan dengan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya dengan alasan menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama dapat dikenai hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya 100 (seratus) ribu rupiah.
- 2) Bahwa pekerja yang telah diputus hubungannya dengan alasan menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama, dapat menuntut hak-haknya kepada pengusaha dengan jalan musyawarah yang apabila dengan jalan tersebut tidak berhasil maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri dan mengajukan tuntutan ganti rugi. Hak-hak pekerja yang harus dipenuhi

pengusaha yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama adalah pemberian uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan pasal 22 Kepmeker No. 150 tahun 2000 Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan yang disesuaikan dengan masa kerja, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali ditentukan lain oleh kedua belah pihak. Hak pekerja tersebut termasuk juga haknya untuk menerima 100% upah selama proses pemberian izin pemutusan hubungan kerja oleh P4D berlangsung dimana selama proses tersebut berlangsung pekerja tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja di perusahaan karena dilarang oleh pengusaha.

2. Saran

- 1) Bahwa di dalam peraturan-peraturan perusahaan atau dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) selayaknya tidak lagi mencantumkan larangan menikah dengan sesama pekerja di perusahaan yang sama karena hal tersebut bertentangan dengan hak asasi manusia untuk membentuk membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunannya melalui perkawinan yang sah, serta bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 2) Bahwa sanksi bagi pengusaha yang melanggar peraturan perundang-undangan karena melakukan pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan pekerja, misalnya dengan menikah dengan sesama pekerja yang merupakan hak

asasinya, seyogyanya diperberat karena dengan sanksi yang ada sekarang sangat tidak seimbang dengan kerugian yang diderita pihak pekerja karena telah kehilangan sumber penghasilan bagi dirinya dan keluarganya.

DAFTAR BACAAN

Buku-buku

- F.X. Djumialdji, Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan), cet. 3, Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- Hartono Widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, cet. 2, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, cet. 8, Djambatan, Jakarta, 1994
- , Pengantar Hukum Perburuhan, cet. 11, Djambatan, Jakarta, 1995.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cet. 1, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.
- R. Indiarso dan MJ. Saptanno, Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), cet. 1, Karunia, Surabaya, 1996.

Majalah

- Nova No. 670/XIII, Edisi 31 Desember 2000.
- Majalah Badan Pembinaan Hukum Nasional No. 2 Tahun 1996.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-undang Nomor 7/1984 tentang Pengesahan Konvensi PBB tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) terjemahan R. Subekti dan R. Tjitrosudibio.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-03/Men/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.