

- EMPLOYER - UNIVERSITAS AIRLANGGA  
ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

- WILAYAH SAJAH SURABAYA

44  
Ker. 32/05  
Ind  
P

# SKRIPSI

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK



MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

Oleh :

Lily Indahwati  
NIM. 030015003

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA WANITA TERHADAP PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
IJASAH SARJANA HUKUM**

**DOSEN PEMBIMBING**



**LANNY RAMLI, S.H., M.H**  
**NIP. 131878388**

**PENYUSUN**



**Lily Indahwati**  
**NIM. 030015003**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

## Bab IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. KESIMPULAN

❖ Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka ac

4 (empat) cara terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur kewajiban majikan/pengusaha untuk memberikan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak buruh/pekerja wanita tersebut, sebagaimana dimaksud oleh Pasal 156 ayat (1). Sedangkan besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ini diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3).

Bagi pengusaha dengan pekerja wanita yang berselisih, hanya ada 2 jalan yang dapat ditempuh :

- a. Menyerahkan perselisihan pengusaha dan pekerja wanita atau serikat pekerja secara sukarela kepada seorang juru atau sebuah badan atau dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase

- b. Menyerahkan perselisihan pengusaha dan pekerja wanita atau serikat pekerja tersebut kepada pegawai perantara Perburuhan.

❖ Kedudukan wanita tersebut yang terdiri dari 2 hal yaitu :

1. *Kedudukan wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga di dalam suatu keluarga.*
2. *Kedudukan wanita sebagai warga negara dan anggota masyarakat yang melingkupi seluruh kegiatan sosial ekonomi, politik dan budaya.*

Dalam kenyataannya pekerja wanita tidak memperoleh kesempatan kerja seperti halnya kaum pria, sehingga pekerja wanita sering memasuki lapangan kerja dengan kualifikasi yang rendah dibandingkan dengan pekerja pria. Hal seperti ini menyebabkan pekerja wanita sukar untuk bersaing dalam mendapatkan pekerjaan yang layak bagi mereka.

Faktor-faktor penyebab putusnya hubungan kerja adalah alasan-alasan yang ditimbulkan oleh pihak pekerja wanita itu sendiri dan alasan-alasan yang ditimbulkan dalam perusahaan.

Perjanjian kerja itu dalam suatu hubungan kerja berisi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Kewajiban pekerja wanita pada umumnya merupakan hak majikan dan kewajiban majikan tersimpul dari hak pekerja wanita.

## **2. SARAN**

- **Pengusaha seharusnya memberikan kesempatan bagi pekerja wanita itu sama dengan pekerja pria karena sebenarnya pekerja wanita juga memiliki kemampuan intelektual, ketrampilan dan keahlian yang sama dengan pekerja pria.**
- **Pengusaha harus memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang sesuai supaya pekerja wanita dan keluarganya dapat hidup layak walaupun dirinya tidak bekerja lagi dan juga supaya masih bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk diri dan keluarganya demi mendapatkan kehidupan masa depan yang baik.**
- **Perjanjian kerja diharapkan lebih berperan dalam suatu hubungan kerja dengan mencantumkan klausula-klausula yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak dengan jelas.**