PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN SAAT CUTI HAMIL DI KOTA BANDUNG

Muhammad Yahya Jauhari¹, Waluyo²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email : yahyajauhari31@gmail.com, Waluyowal@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the form of legal protection for workers affected by the termination of the same work relationship by the company while on maternity leave in the city of Bandung and to find out how workers' rights are while on maternity leave. This study uses normative juridical by combining statutory approaches, conceptual approaches, analytical approaches, and case approaches. Sources of data obtained from legislation, books, scientific journals, court decisions, and data analysis literature and use a qualitative approach. The results of the study can be concluded that the fulfillment of maternity leave rights for female workers in the provisions of Article 82 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower contains regarding the regulation of maternity leave for female workers who are in the pregnancy phase, that protection for workers affected by termination by the company While on maternity leave it has been stated in law number 13 of 2003 which was added to law number 11 of 2020 concerning work copyright, as well as law number 2 of 2004 which explains in the law how employers or companies must treat their employees who while on maternity leave without terminating the employment relationship unilaterally due to maternity leave. As for efforts that can be taken when workers are subject to termination of employment unilaterally, efforts can be made, namely, bipartite, conciliation, mediation, arbitration, industrial relations courts.

Keywords: Legal protection, Maternity Leave

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan saat cuti hamil di kota Bandung dan untuk mengetahui bagaimana hak-hak pekerja ketika sedang cuti hamil. Penelitian ini menggunakan yuridis normatif dengan menggabungkan pendekatan undang-undang, pendekatan konsep, pendekatan analisis, dan pendekatan kasus. Sumber data yang diperoleh dari perundang-undangan, buku-buku, jurnal ilmiah, putusan pengadilan, dan literatur-literatur analisis data dan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan Pemenuhan hak-hak cuti hamil terhadap pekerja wanita dalam ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat perihal pengaturan cuti hamil bagi pekerja wanita yang sedang dalam fase kehamilan, bahwa perlindungan pekerja yang terkena pemutusan oleh perusahaan Ketika sedang cuti hamil sudah dituangkan didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang ditambahkan dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, serta undang-undang nomor 2 tahun 2004 dimana didalam undang-undang tersebut dijelaskan bagaimana pemberi kerja atau perusahaan harus memperlakukan pekerja nya yang sedang cuti hamil dengan tidak memutus hubungan kerja sepihak karena cuti hamil. Adapun usaha-usaha yang bisa diambil ketika pekerja terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dilakukan upaya yaitu, Bipartit, konsiliasi, Mediasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Cuti Hamil

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan, mempunyai peran dan kedudukan yang penting di proses pembangunan nasional. Disebut memiliki peran penting dikarenakan tenaga kerja adalah suatu peran pelaku atau subyek pembangunan yang sekaligus memiliki peran sebagai obyek daripada cita-cita pembangunan nasional yang notabene menjadi penentu keberlangsungan hidup bangsa dan negara. Dengan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan keberlangsungan kehidupan rakyat Indonesia yang notabene sebagai negara berkembang. Pembangunan bidang ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan lebih banyak lapangan pekerjaan bagi setiap sektor pekerjaan, sehingga tercapailah cita-cita angka pengangguran yang menurun dan kehidupan yang layak. Pembangunan tersebut merujuk pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 sebagai salah satu pasal yang mencirikan sistem ekonomi kerakyatan. Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 digunakan sebagai dasar perlindungan para pekerja wanita dengan hakekat kesetaraan dan persamaan Warga Negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan. Perspektif hukum di Indonesia tidak mengilhami adanya perbedaan ataupun diskriminatif dalam perlakuan hukum, Maka dari itu, baik pekerja wanita maupun pekerja pria sebagai Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan dan hal yang sama di sektor pekerjaan serta memiliki pula hak yang sama dalam aspek-aspek seperti politik, ekonomi, sosial, budaya maupun ilmu pengetahuan lain. Peraturan perundang-undangan di Indonesia seperti pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan toleransi kepada para pekerja wanita untuk tidak bekerja pada bidang, tempat, waktu dan keadaan tertentu.

Masalah ketenagakerjaan adalah suatu permasalahan nasional yang terbilang cukup kompleks, lebih lagi dibarengi dengan kondisi ekonomi yang sedang menurun. Faktor menurunnya ekonomi menimbulkan banyak pengusaha yang bangkrut dan banyak pula pekerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PHK). Ditambah lagi, adanya tuntutan dari pekerja yang di PHK yang bersifat normatif maupun non normatif. Di situasi ini, pemerintah harus segera bergerak cepat untuk menangani masalah ketenagakerjaan terlebih perihal perlindungan pekerja wanita.

Para pekerja wanita dalam kategori buruh sedang mengalami situasi yang dramatis. Disebut situasi dramatis karena dengan adanya pekerja wanita, secara progresif berdampak pada privatisasi dan marginalisasi bidang pekerjaan yang dilakukan wanita. Generalisasi tersebut berdampak pada ditempatkannya pekerja wanita dalam sector pelayanan yang kurang produktif serta posisi pekerjaan yang kurang menguntungkan.

Industrial memberikan istilah kepada wanita sebagai pekerja dengan sebutan *redeployment*. Fenomena *redeployment* kebanyakan terjadi kebanyakan pada industri manufaktur yang mengalami pengalihan dari industri negara-negara maju ke industri negara-negara berkembang. Sebagai contoh, pada industri elektronik dan tekstil terdapat pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, mesin-mesin, teknologi dan lingkungan kerja industrial negara maju di barat ke negara berkembang. Dikarenakan komoditas dari industri-industri elektronik dan tekstil dapat dinyatakan telah mencapai angka perkembangan lanjut di dalam siklus produksinya, maka hanya diperlukan tenaga kasar dan tenaga setengah kasar pada pengalihan proses produksi dari negara-negara barat ke negara-negara sedang berkembang, salah satunya adalah Indonesia.

Pekerja wanita banyak mengalami diskriminasi di lingkungan kerja dengan perlakuan dipandang sebelah mata perihal kesejahteraan dan kesetaraan posisi dengan pekerja laki-laki. Bahkan hal tersebut telah banyak diliput oleh media massa. Selain itu, pekerja wanita seringkali mendapat PHK sepihak yang dilakukan semena-mena oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Hal tersebut berakibat para pekerja wanita melakukan aksi protes demonstrasi untuk menuntut kebijakan kesejahteraan pekerja wanita sekaligus perihal perlindungan pekerja wanita di lingkungan kerja. Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturannya sendiri yang secara tegas melarang dan tidak adanya sanksi yang tegas. Hal ini dapat dilihat dalam undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yang tidak membuat sanksi terhadap penyimpangan dari perusahaan dan walaupun ada sanksi, pelaksanaannya kurang adil dan tegas.

Secara realita, banyak dari calon pekerja wanita yang ditolak saat mencari pekerjaan karena status sudah menikah atau sudah memiliki anak. Tak berbeda jauh dengan wanita yang telah

bekerja di suatu perusahaan yang rentan terkena pemberhentian paksa atau PHK dengan alasan sedang dalam kondisi hamil, dan dapat diambil contoh mengenai PHK sepihak karena cuti hamil yakni di kota Bandung dan sudah ada beberapa putusan pengadilan mengenai hal tersebut. Peristiwa seperti itu tak jarang ditemui di industri-industri yang mempekerjakan wanita. Calon pekerja wanita yang belum menikah jauh lebih disenangi dalam proses rekrutmen suatu perusahaan karena perusahaan lebih mudah mengontrol fasilitas dan penunjang saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini, Penulis memilih metode normatif. Metode normatif merupakan metode penelitian yang menelaah/mempelajari dokumen yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, keputusan, kontrak, teori hukum, dan pendapat para ahli. Dalam hal ini, penelitian hukum normatif berupaya untuk menemukan jawaban tentang kesesuaian aturan hukum dengan norma hukum beserta penerapannya. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang dan pendekatan kasus. Pendekatan undang-undang adalah pendekatan yang dilakukan dengan mempelajari peraturan perundang-undangan dan regulasi hukum. Yang terkait dengan perlindungan hukum pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan Ketika cuti hamil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pekerja adalah suatu pihak yang melakukan pekerjaan kepada pengusaha yang bertujuan menerima imbalan upah, sedangkan pengusaha memiliki arti sebagai suatu badan hukum atau perseorangan yang menjalankan suatu usaha baik milik sendiri atau bersama pihak lain, dengan tujuan menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan upah atas pekerjaan tersebut. Dari kedua definisi tersebut, terdapat aspek penting yang mengikat diantara kedua subyek bidang ketenagakerjaan, yaitu pekerjaan. Dalam ketenagakerjaan, objek pekerjaan dijadikan sebagai inti dari suatu pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap individu yang bekerja demi memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasar pada sistem tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, pekerjaan menjurus kepada pemenuhan kesejahteraan individu masyarakat

Indonesia. Lebih lanjut termuat secara jelas pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan hak setiap Warga Negara Indonesia, yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".

Sehingga dapat dikatakan, setiap individu membutuhkan pekerjaan yang layak untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya masing-masing atau bahkan keluarganya.

Pekerja dan pengusaha atau perusahaan memiliki hubungan yaitu sama-sama saling memberikan keuntungan yang progresif kepada kedua belah pihak. Keduanya harus saling menguntungkan. Pihak pekerja mendapatkan lapangan pekerjaan dan upah atas hasil kerja mereka, sedangkan perusahaan atau pengusaha memiliki keuntungan dengan berjalannya usaha dari tenaga para pekerja. Seringkali, pengusaha atau perusahaan dalam andilnya memberikan lapangan pekerjaan, disebut sebagai penentu daripada tingkat kesejahteraan para pekerja. Meskipun ditinjau secara yuridis kedudukan dan hubungan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan adalah setara, berdasarkan aspek sosial-ekonomis banyak dari pengusaha atau perusahaan yang tidak mau dianggap setara. Hal itu dimaksudkan, karena pengusaha atau perusahaan merasa dapat memberhentikan pekerja kapan saja sesuai keinginan mereka.

Akibat dari adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan, timbul suatu hak dan kewajiban di masing-masing pihak yang diperjanjikan dan telah disepakati sebelum pelaksanaan usaha dimulai. Para pekerja wajib mematuhi kewajiban sebagai pekerja sebelum menerima hak atas pekerjaan tersebut guna penghidupan yang layak. Hukum memandang hubungan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan ialah bebas atau sama. Merujuk pada pasal-pasal dalam UUD NRI 1945 dan Pancasila sebagai dasar negara, seorang pekerja tidak boleh diperlakukan seperti budak, diperulur ataupun diperhambakan. Realitanya, dari segi sosiologis pekerja tidaklah bebas. Terdapat unsur keterpaksaan dalam menerima perikatan perjanjian kerja walaupun memberatkan para pihak pekerja. Tentunya, hal tersebut dilatarbelakangi oleh mendesaknya kebutuhan hidup dan kesadaran pekerja akan sulitnya mencari pekerjaan, mengingat antara lapangan pekerjaan dan masyarakat yang membutuhkan pekerjaan memiliki angka yang tidak sebanding. Upah bagi para pekerja diberikan minimal sesuai

dengan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) atau Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan untuk masing-masing daerah.

Sebagai pengikat antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan, perjanjian kerja memiliki peran yang penting. Bentuk dari perjanjian kerja itu sendiri adalah bebas dan boleh disesuaikan dengan kondisi dari lapangan pekerjaan itu sendiri. Sesuai dengan hakekatnya, perjanjian kerja boleh disampaikan secara tertulis maupun lisan. Namun untuk tujuan kepastian hukum dan bukti yang konkret, saat ini mayoritas pengusaha atau perusahaan memberikan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis dan bermaterai. Perjanjian kerja tentunya memuat hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban menjadi suatu hal yang fundamental bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut. Para pekerja hendaknya memenuhi kewajibannya terhadap pemberi kerja, begitu juga sebaliknya pemberi kerja juga harus memenuhi kewajiban bagi para pekerja.

Ketenagakerjaan hadir dalam sektor hukum sebagai perlindungan atas kesejahteraan sosial dan keadilan sosial untuk para pekerja. Namun masih banyak ditemui, keadilan sosial para pekerja diingkari dengan adanya pemutusan hubungan kerja atau yang sering disebut dengan PHK. PHK dapat terjadi di lingkungan kerja dengan beberapa sebab, diantaranya: telah terjadi kesepakatan PHK diantara pihak-pihak, pekerja meninggal dunia, adanya perseteruan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan dan sebab-sebab lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK ialah suatu kondisi dimana pihak pekerja diputuskan untuk berhenti atau dikeluarkan dari suatu perusahaan sehingga hak dan kewajibannya dinyatakan telah selesai di perusahaan tersebut. Pemutusan hubungan kerja atau PHK kerap kali terjadi di perusahaan-perusahaan atau tempat para pengusaha menjalankan usaha. Sebenarnya, PHK tidak menjadi suatu masalah apabila PHK telah sesuai prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan disepakati oleh kedua belah pihak. Biasanya PHK diberlakukan apabila keuangan perusahaan sedang tidak baik-baik saja sehingga harus dilakukan rasionalisasi. Namun juga dapat menjadi suatu permasalahan baru apabila ternyata PHK dilakukan secara pemaksaan dan bersifat sepihak. Tentunya PHK yang bersifat memaksa dan sepihak jelas-jelas melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat merugikan pengusaha atau perusahaan itu sendiri.

Perusahaan atau pengusaha harus memiliki dasar atau alasan dalam mengambil keputusan PHK terhadap para pekerja. Beberapa alasan PHK yang diperbolehkan, telah termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Para pekerja yang merasa tidak ada keadilan dan merasa bahwa keputusan perusahaan mengenai PHK bersifat sepihak, dapat melaporkan kejadian tersebut ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) untuk menggugat pengusaha atau perusahaan. Putusan dari adanya laporan PHK sepihak dapat berupa sanksi kepada pengusaha atau perusahaan dan/atau keputusan PHK batal demi hukum sehingga pekerja dapat dipekerjakan kembali.

Ditinjau dari literatur-literatur hukum perburuhan yang ada, pengaturan tentang PHK tidak terlampir secara eksplisit, yang mana dapat diartikan bahwa PHK adalah proses dari pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu. Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan memaparkan larangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan sebagai berikut:

“Pasal 153 Undang Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a..Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
- b.Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c.Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d.Pekerja menikah;
- e.Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f.Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atauperjanjian kerja bersama;
- g.Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas

kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

h. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan;

i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

Pasal 153 ayat (2) memberikan jawaban apabila pengusaha atau perusahaan tetap melakukan PHK dengan alasan-alasan sebagaimana tersebut diatas yang berbunyi: “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, PHK dapat terjadi karena pekerja meninggal dunia, pekerja mengundurkan diri, adanya masa pensiun, atau bisa saja pekerja melakukan suatu larangan dalam peraturan perusahaan. Namun selain hal-hal tersebut, PHK terjadi juga bisa saja karena pergantian pemilik atau direktur, penggabungan perusahaan, pengalihan perusahaan, pemecahan perusahaan, perusahaan bangkrut dan lain-lain. Selain peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan juga biasanya mengatur lebih detail peristiwa apa saja yang dapat mewujudkan keputusan PHK.

Sejatinya, dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang masih berkaitan dengan tenaga kerja memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan perlindungan hukum atas keadilan dan kesejahteraan para pekerja. Produk peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga kerja bersifat memaksa dan secara tegas membubuhkan sanksi kepada para pengusaha atau perusahaan jika melanggar. Walaupun sangat sering sekali dijumpai pengusaha ataupun perusahaan yang tidak menaati aturan yang ada.

Pengaturan tentang pemberian uang penggantian hak dapat berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan masih multi tafsir dalam implementasinya. Apabila ditinjau

dari logika, menyatakan bahwa para pekerja yang mengundurkan diri tidak berhak atas uang pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja, maka pekerja atau buruh tidak mendapatkan pula penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan atas dasar perhitungan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan menggunakan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang tidak diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengundurkan diri.

Sebagian besar wanita berpotensi mengalami diskriminasi di tempat kerja, namun pekerja wanita yang sedang hamil adalah pekerja wanita yang paling rentan mengalami diskriminasi oleh pengusaha atau perusahaan. Para pekerja wanita yang sedang hamil rentan mengalami PHK karena dianggap kehamilan sebagai penghambat produktivitas wanita dalam bekerja. Sejatinya, sebagai sesama manusia, tidaklah bijak membuat suatu prinsip dari fungsi reproduksi wanita sebagai penghambat suatu pekerjaan. Sistem reproduksi wanita dan kodratnya, seharusnya tidak dapat menjadi acuan untuk menghilangkan hak-hak wanita sebagai pekerja, berikut penjelasan dan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil, yakni :

a. Larangan bekerja pada malam hari

Ditinjau dari Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi 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 antar jemput 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”

Pasal tersebut selaras dengan yang termuat di Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00.

b. PHK dengan alasan sedang hamil

Sejatinya, sebagai seorang wanita yang telah menikah memang memiliki kodrat untuk hamil dan melahirkan. Sehingga bukan menjadi suatu alasan yang logis untuk pengusaha ataupun perusahaan memaksa pekerja wanita yang sedang hamil atau melahirkan untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Pernyataan tersebut termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

c. Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenisnya pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan)

d. Cuti Hamil

Peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita yang sedang hamil, diantaranya:

1. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.”
2. Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

Perlindungan terhadap pekerja wanita yang sedang hamil ataupun cuti hamil, selain dipaparkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur pula dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu terdapat pula pengaturan mengenai tata cara pengusaha atau perusahaan pemberi kerja memperlakukan pekerja wanita yang sedang hamil maupun sedang cuti hamil tanpa memutus hubungan kerja secara sepihak, yaitu pada Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Para pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar, dapat berupaya terhadap permasalahan tersebut pada lingkungan hukum industrial. Langkah awal yang dapat ditempuh adalah musyawarah atau mediasi. Musyawarah diselenggarakan dan dihadiri oleh pengusaha atau perwakilan perusahaan, pekerja yang sedang mengalami permasalahan dan moderator. Apabila musyawarah berhasil dengan menemukan jalan tengah, maka tidak perlu lagi melanjutkan kasus ke ranah pengadilan. Namun apabila jalan musyawarah tidak dapat mencapai mufakat, maka langkah yang diambil adalah menyelesaikan permasalahan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial. Berikut proses-proses yang ditempuh dalam pengadilan hubungan industrial.

1. Bipartit

Perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh pekerja dan/atau pengusaha atau perusahaan, diupayakan perundingan melalui bipartit. Penyelesaian secara bipartit adalah suatu penyelesaian dengan cara menghadirkan pihak-pihak yang terlibat tanpa menghadirkan pihak lain (pihak ketiga) sebagai moderator. Sehingga di forum ini, para pihak dapat secara bebas menyampaikan keluhan yang mereka alami. Bipartit harus dilakukan sesuai dengan amanat Pasal

3 hingga Pasal 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dengan tujuan musyawarah mufakat.

2. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industri dengan cara konsiliasi yang dilaksanakan bersama dengan konsiliator. Konsiliasi diawali dengan pengajuan para pihak yang terlibat permasalahan industri kepada konsiliator yang ditunjuk. *Output* daripada tercapainya kesepakatan dalam forum konsiliasi adalah perjanjian bersama. Perjanjian bersama ditandatangani oleh pihak yang terlibat, salah satu contoh perjanjian bersama adalah perjanjian kerja bersama. Dasar hukum dari konsiliasi sendiri adalah Pasal 17 hingga Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial.

3. Mediasi

Apabila konsiliasi dihadirkan konsiliator, berbeda dengan mediasi yang menghadirkan mediator sebagai penengah. Mediator bertugas untuk menengahi dan mendamaikan para pihak yang berseteru dalam permasalahan hubungan industrial. Jika dalam proses mediasi telah ada kesepakatan para pihak, maka terdapat mediator tambahan yang memiliki tugas memberikan pernyataan nasehat kepada para pihak tersebut. Mediasi telah diatur pada Pasal 8 samapai Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

4. Arbitrase

Arbitrase menjadi salah satu upaya menyelesaikan permasalahan hubungan insdustrial tanpa melalui jalur pengadilan. Definisi dari arbitrase itu sendiri termuat dalam Pasal 1 angka 15 yang berbunyi sebagai berikut:

“penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat kerja pada suatu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang memiliki putusan mengikat para pihak dan bersifat final.”

Sifat dari arbitrase adalah alternatif yang sukarela. Arbitrase ditempuh apabila para pihak menyepakati untuk menempuh jalan arbitrase. Arbitrase dimuat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 29 sampai dengan Pasal 54.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Jika jalur non litigasi seperti yang telah disebutkan pada nomor 1-4 diatas tidak mencapai mufakat, maka jalur yang harus ditempuh selanjutnya adalah jalur pengadilan. Permasalahan hubungan industrial memiliki sector pengadilannya sendiri, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (yang biasa disebut dengan PHI). Salah satu dari pihak yang berperkara dapat mengajukan gugatan ke PHI. PHI merupakan jalur pilihan terakhir bagi para pihak yang bermasalah untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Namun juga bukan suatu keharusan bagi para pihak untuk menempuh jalur pengadilan, namun termasuk dalam hak. PHI berdasar pada Pasal 55 hingga Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

KESIMPULAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan payung hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Akan tetapi pekerja perempuan seringkali hak cuti hamil tidak mendapatkan jumlah waktu istirahat dan upah penuh yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pada Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Perlindungan pekerja yang terkena pemutusan oleh perusahaan Ketika sedang cuti hamil sudah dituangkan didalam undang undang nomor 13 tahun 2003 yang ditambahkan dengan undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, serta undang undang nomor 2 tahun 2004 dimana didalam undang tersebut dijelaskan bagaimana pemberi kerja atau perusahaan harus memperlakukan pekerja nya yang sedang cuti hamil dengan tidak memutus hubungan kerja sepihak karena cuti hamil. Adapun usaha usaha yang bisa diambil ketika pekerja terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dilakukan upaya yaitu, Bipartit, konsiliasi, Mediasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal, et al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, UPT. Mataram University Press, Mataram, 2020..

Prayitno, Iwan, Wanita Islam Perubah Bangsa. Pustaka Tarbiatuna, Jakarta, 2003.

Ridzal, Fauzi, Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia, Tiara Wacana, Yogyakarta, 2000

Syaufi, Moh., Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial