

Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan

Srinorindra Rahayu Budiiswanti^{1*}, Fence M. Wantu², Avelia Rahma Y. Mantali³

^{1,2,3} Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

srinorindrarahayu1@gmail.com^{1*}, fence.wantu@yahoo.com², avelia@ung.ac.id³

Alamat: Jl. Jend. Soedirman No. 6, Kota Gorontalo. Kode Pos 96128

Korespondensi penulis: srinorindrarahayu1@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze legal protection for female workers who are laid off (PHK) and to find solutions to obstacles in providing legal protection for female workers who are laid off (PHK). The methodology used in this study is normative legal research, while the research approach used is a legislative approach where the relevant laws and decrees are sought and studied, and other decisions related to the legal issues being studied are matched by discussing thoughts and lessons or teachings in the field of law, and matching the formulation of the problem based on cases in the world of work related to the material being discussed. The results of the study indicate that various legal instruments, both national and international, have regulated protection for female workers, especially in situations of layoffs. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) which has been ratified by Law No. 7 of 1984 have provided a clear legal basis regarding the prohibition of layoffs against women on the grounds of pregnancy, childbirth, or marriage. In addition, compensation and industrial dispute resolution are also regulated to ensure that the rights of female workers are protected. However, there are still gaps in the implementation of this legal protection, especially related to the lack of knowledge of workers regarding their rights and the uneven implementation of policies in various industrial sectors. Implementation obstacles in regulating the legal protection of female workers, namely work agreements that are not in accordance with regulations, the lack of general sanctions, and workers' ignorance of their rights are obstacles. The state needs to integrate international conventions into national law and ensure that violators receive appropriate sanctions. Many female workers are not yet fully aware of their rights, which hinders effective protection.

Keywords; Legal protection; labor; women; termination of employment

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) serta mencari solusi kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, adapun pendekatan penelitian yang dilakukan yaitu pendekatan perundang-undangan dimana mencari dan mendalami peraturan UU terkait serta dekret lainnya yang berhubungan dengan masalah hukum yang diteliti, pencocokan yang dilakukan dengan membahas pemikiran serta pelajaran atau ajaran pada bidang hukum, dan pencocokan kepada rumusan masalah berdasarkan perkara yang ada di dunia kerja yang bersangkutan dengan materi yang dibahas. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa berbagai instrument hukum baik nasional maupun internasional telah mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan khususnya dalam situasi PHK. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 telah memberikan landasan hukum yang jelas mengenai larangan PHK terhadap perempuan dengan alasan kehamilan, melahirkan, atau menikah. Selain itu, kompensasi dan penyelesaian sengketa hubungan industrial juga diatur untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan terlindungi. Meskipun demikian, masih ditemukan celah dalam implementasi perlindungan hukum tersebut terutama terkait dengan kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak-hak mereka dan pelaksanaan kebijakan yang tidak merata diberbagai sektor industry. Kendala implemementasi dalam mengatur perlindungan hukum pekerja perempuan yaitu perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan regulasi, kurangnya sanksi umum, dan ketidaktauhan pekerja tentang hak-hak mereka menjadi hambatan. Negara perlu mengintegrasikan konvensi internasional ke dalam hukum nasional dan memastikan pelanggaran mendapat sanksi yang setimpal. Banyak pekerja perempuan yang belum sepenuhnya menyadari hak-hak mereka yang menghambat perlindungan yang efektif.

Kata Kunci; Perlindungan hukum; tenaga kerja; perempuan; pemutusan hubungan kerja

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merujuk pada semua orang yang memperoleh kecakapan untuk melaksanakan kegiatan menciptakan barang, jasa, dan produk untuk mencukupi kebutuhan individu ataupun umum. Berkenaan dengan UU No. 13 (2003) terkait Ketenagakerjaan, pekerja dijabarkan sebagai semua individu yang dapat melaksanakan pekerjaan untuk menciptakan barang dan jasa, entah untuk kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan masyarakat.

Perlindungan kepada pekerja perempuan bertujuan agar memastikan hak dasar mereka, menanggung kesetaraan, dan sikap tanpa ketimpangan agar ketentraman pekerja serta keluarganya dapat terwujud, sambil mempertimbangkan perkembangan dan kepentingan dunia usaha. Konvensi internasional dan peraturan perundang-undangan Indonesia memiliki sejumlah ketentuan yang memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, antara lain:

- a. Perjanjian tentang Penghapusan Semua Jenis Diskriminasi kepada Wanita yang sudah diubah menjadi UU No. 7 (1984) (CEDAW)
- b. UU No.13 (2003) terkait Ketenagakerjaan
- c. UU No. 39 (1999) terkait HAM

Seperti yang telah disebutkan, semua tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan hukum tanpa melihat perbedaan gender; baik pria ataupun wanita mempunyai hak dijadikan secara setara. UU No. 13 (2003) bahkan tidak membedakan diantara kedua tenaga kerja yang berbeda jenis kelamin dalam hal perlindungan hukum. Perbedaan diantara laki-laki serta perempuan umumnya terkait dengan tanggung jawab serta darma sosial yang dipengaruhi oleh ambisi, pola hidup, adat, serta kebiasaan dalam suatu budaya masyarakat. Sebagai ilustrasi, perbedaan yang sering terjadi diantara pria serta perempuan di masyarakat umumnya diakibatkan oleh pandangan kodrat biologis, yang menghasilkan perbedaan sebagai berikut:

- a. Dalam hal stereotip pekerjaan, perempuan biasanya dianggap sebagai pencari uang tambahan dalam urusan ekonomi, sedangkan laki-laki dianggap sebagai pencari uang utama.
- b. Dari sudut pandang pengelompokkan kerja jenis kelamin, perempuan seringkali dianggap berperan dalam pekerjaan reproduktif (seperti merawat buah hati serta mengurus keluarga), sementara itu disisi lain laki-laki dianggap berperan dalam pekerjaan produktif (yang menghasilkan uang).

Meskipun tidak ada perbedaan yang sah dalam jenis pekerjaan antara laki-laki serta perempuan, dan perlindungan hukum bagi semua karyawan sangat penting, setiap karyawan berwenang memperoleh gaji atas kerjaan yang sudah dilaksanakan. Hal ini diatur pada Pasal (1) ayat (30) UU No. 13 (2003) terkait Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwasannya "Gaji merupakan hak yang diserahkan oleh pengusaha ataupun pemberi kerja kepada pekerja serta

dibayarkan berupa bentuk uang sesuai dengan pekerjaan, kemufakatan, atau regulasi perundang-undangan. Gaji ini juga mencakup bantuan bagi pekerja serta keluarganya karena pekerjaan serta jasa yang sudah atau akan dilaksanakan.”

Pengusaha tidak akan mampu menjalankan bisnis atau usahanya serta berkontribusi pada pertumbuhannya jika mereka tidak mempekerjakan karyawan. Sadar akan perlunya darma pekerja untuk perusahaan, pemerintah, serta masyarakat, setidaknya penting dipikirkan bagaimana memastikan pekerja dapat menjaga keselamatan mereka saat bekerja. Selain itu, penting untuk menjamin ketenangan dan kesehatan pekerja agar mereka dapat fokus pada tugas mereka, dengan demikian, kecermatan ketika melaksanakan pekerjaan tetap terjaga. Pemikiran-pemikiran ini adalah bagian dari program perlindungan pekerja, yang digunakan setiap hari untuk menjaga produktivitas dan stabilitas perusahaan.

PHK adalah mula dari kehilangan pekerjaan bagi pekerja, yang memiliki arti mereka tidak mendapatkan lagi pekerjaan dan pendapatan mereka. Istilah PHK sering kali menimbulkan ketakutan karena berpotensi mengancam kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. PHK adalah penutupan jalinan kerja disebabkan sebuah dalih yang mengakhiri hak serta kewajiban diantara tenaga kerja serta pengusaha. Dengan demikian, berakhirnya hubungan dalam kerja bukan hanya bergantung pada keputusan pengusaha, akan tetapi dapat disebabkan oleh keinginan pekerja itu sendiri.

Jika PHK dilakukan atas permintaan pengunduran diri pekerja/buruh, maka hal ini merupakan keputusan yang bersifat asli dari karyawan tanpa ada tekanan dari manapun. Dalam praktiknya, karyawan yang berhenti harus membuat permohonan tertulis tanpa ada intimidasi atau paksaan dari pengusaha. apabila ada keterlibatan atau intimidasi, maka berdasarkan hukum itu dianggap sebagai PHK oleh pengusaha. Hal tersebut berpengaruh kepada hak pekerja, di mana pekerja yang mengundurkan diri tidak bisa mendapatkan uang pesangon semasa kerja, melainkan hanya uang pengganti hak. Sebaliknya, pekerja yang di-PHK oleh perusahaan memiliki hak atas uang pesangon, serta uang penggantian hak.

Prinsip hak asasi manusia idealnya harus diterapkan pada pekerja perempuan yang terdampak pemutusan jalinan kerja, baik secara sah atau tidak sah. Hal ini identik dengan perlindungan hukum dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melangsungkan studi penelitian tentang **“PERLINDUNGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN.**

Berlandaskan penjelasan di atas, rumusan masalah pada studi penelitian ini yakni:

- a. Perlindungan pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja perempuan?
- b. Kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

2. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini memakai studi hukum normatif, atau penelitian hukum dokumen. Dalam pendekatan ini, hukum dipahami sebagai norma atau peraturan yang tertulis dalam undang-undang (law in books) atau sebagai pedoman perilaku seseorang yang sekiranya dianggap layak. Penelitian ini juga melibatkan penelitian lapangan untuk memperkaya analisis yang telah dilaksanakan. Melalui proses ini, data dari bahan hukum yang diperoleh dapat dipadukan dengan informasi yang didapat dari lapangan, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual terhadap masalah yang diteliti.

Studi ini memakai analisis kualitatif. Analisis bahan hukum juga mencakup penafsiran dan pengintegrasian informasi dari macam-macam sumber, misalnya UU, regulasi pemerintah, serta literatur hukum, untuk membangun argumen yang koheren dan berbasis bukti. Proses ini sering kali melibatkan perbandingan antara berbagai norma hukum dan doktrin untuk mengidentifikasi konsistensi atau ketidaksesuaian dalam penerapan hukum. Dengan demikian, analisis bahan hukum bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana hukum diterapkan, serta untuk mengembangkan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan atau perubahan kebijakan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana perlindungan pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja perempuan.

Wanita biasanya diberi pekerjaan yang sesuai dengan sifat alami mereka, seperti kelembahlembutan, ketelitian, dan kesabaran. Pekerjaan seperti sekretaris, penjahit di pabrik garmen, dan perawat kesehatan sering kali dipilih untuk wanita karena cocok dengan keahlian serta kemahiran mereka. Penempatan pekerja wanita merupakan aspek penting dalam menangani masalah ketenagakerjaan, dengan prinsip bahwa setiap wanita harus mempunyai peluang yang setara agar memutuskan, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta memiliki gaji yang pantas dengan keahlian dan kemampuan mereka, sambil tetap memperhatikan sifat kodrati wanita.

Pengusaha yang ingin mempekerjakan wanita harus mengetahui bagaimana pekerja perempuan pada perusahaannya dan mestinya pada penyampaian tugas atau pengisian jabatan pada jenis pekerjaan tertentu sering menggunakan pemeriksaan yang penuh pertimbangan dengan memandang kenyataan bahwasanya wanita memiliki sikap:

- a. Perempuan secara umum pemalu, lemah dan lembut, namun pekerja keras
- b. Adanya standar moral untuk memastikan bahwa pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negatif dari pekerja lawan jenis, terutama pada jam sibuk
- c. Pekerja pada umumnya membutuhkan menampilkan seni dan tenaga untuk melakukan pekerjaan dengan baik
- d. Pegawai perempuan, ada yang masih perempuan, ada pula yang sudah menikah dan berkeluarga, tentu saja ada juga beban pekerjaan rumah yang harus diselesaikan.

Karyawan yang berusia di bawah 18 tahun dilarang bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Selain itu, majikan tidak boleh mempekerjakan pekerja yang sedang hamil, yang menurut catatan dokter dapat menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan bayi yang dikandungnya atau dirinya sendiri antara jam 11 malam sampai jam 7 pagi.

Khusus bagi pekerja wanita mendapat perlindungan sebagai berikut:

- a. Jika Anda merasa sakit saat haid dan memberitahu majikan Anda, Anda tidak harus bekerja pada hari pertama dan kedua haid.
- b. Pekerja berhak mendapat istirahat selama 1, 5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan menurut ketentuan UU No. 13 (2003) terkait Ketenagakerjaan dalam Pasal 67 adalah:

Ayat (1) Dilarang mempekerjakan pekerja yang berusia di bawah 18 tahun antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00.

Ayat (2) Majikan tidak mengizinkan pekerja yang sedang hamil bekerja pada pukul 23.00.

Dilarang mempekerjakan pekerja yang berumur di bawah 18 tahun.

Ayat (3) Pengusaha yang mempekerjakan buruh atau pekerja tidak terampil antara jam 11 malam sampai dengan jam 7 pagi wajib: - Menyediakan makanan dan minuman bergizi.

Ayat (4) Pengusaha menyediakan transportasi ke dan dari pekerja atau pekerja tidak terampil yang masuk kerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00.

Penjelasan Pasal 76 ayat (1) UU No. 13 (2003) terkait Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasannya pengusaha memiliki tanggungjawab atas pelanggaran yang terjadi. Jika pekerja atau buruh perempuan disuruh bekerja antara jam 23.00 hingga jam 07.00, tanggung jawab

bagi pelanggaran tersebut tetap berada pada pengusaha. Undang-Undang ini mengatur perlindungan sendiri bagi tenaga kerja perempuan.

Pengertian umum pekerja mencakup pekerja perempuan. Dalam pembangunan nasional, perempuan memiliki keduanya potensi dan tanggung jawab yang besar. Karena banyaknya tanggung jawab yang dimiliki perempuan, mereka tidak hanya memiliki tanggung jawab publik, tetapi juga memiliki tanggung jawab kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Menstruasi, mengandung, melahirkan, dan menyusui adalah tanggung jawab yang sangat penting.

Perbedaan gender tidak menjadi persoalan sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur, baik laki-laki maupun perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, antara lain marginalisasi atau pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotype atau melalui pelabelan negative, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*), serta sosialisasi ideology nilai peran gender.

Kaum perempuan menghadapi berbagai jenis ketidakadilan gender, termasuk penindasan, pemerkosaan, pemerasan, pelecehan, bahkan pembunuhan yang terjadi di masyarakat. Ada lima tanda ketidakadilan gender:

- a. Marginalisasi yaitu suatu proses peminggiran dari akses sumber daya atau pemiskinan yang dialami perempuan akibat perubahan gender di masyarakat. Contoh: perempuan dianggap sebagai makhluk domestic dalam hal ini hanya diarahkan untuk menjadi pengurus rumah tangga.
- b. Subordinasi yaitu kondisi dimana yang menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah dari laki-laki, contoh: seorang ibu yang tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dan menyalurkan pendapat.
- c. Stereotip gender yaitu penandaan terhadap suatu kelompok tertentu yang seringkali merugikan dan menimbulkan ketidakadilan, seperti keyakinan bahwa perempuan berpakaian untuk menarik perhatian lawan jenis. Karena stereotip tersebut, masyarakat cenderung menyalahkan perempuan sebagai korban.
- d. Perempuan menjadi sasaran berbagai bentuk kekerasan, baik fisik maupun psikis, karena adanya keyakinan bahwa laki-laki bebas melakukan kekerasan terhadap perempuan karena perempuan lebih lemah dibandingkan laki-laki.
- e. Pembagian kerja berdasarkan gender mempunyai dampak negatif terhadap perempuan. Misalnya, perempuan hanya cocok untuk pekerjaan rumah tangga dan tidak cocok

untuk bekerja seperti laki-laki. Akibatnya perempuan terkurung dalam ruang dan perspektif sempit.

Hak perempuan berdasarkan UU Ketenagakerjaan Pasal 88 menjelaskan bahwa semua tenaga kerja perempuan berhak memiliki upah yang mana bisa memenuhi kehidupan yang bagus bagi manusia. Salah satu cara untuk melindungi hak dan kewajiban majikan dan pekerja adalah dengan menggunakan undang-undang ketenagakerjaan. Pasal 67 hingga 101 mengatur perlindungan buruh atau pekerja, termasuk perlindungan anak, perempuan, penyandang cacat, waktu kerja, keselamatan, pengupahan, dan kesejahteraan.

Hak-hak pekerja perempuan dapat dibagi menjadi beberapa kategori, menurut Setyowati. Hak perempuan pekerja di bidang reproduksi. Hak atas cuti haid, hak atas cuti hamil dan keguguran, hak atas kesempatan menyusui. Penyediaan petugas keamanan, penerangan yang cukup dan toilet yang terpisah dan layak bagi laki-laki dan perempuan. Pekerjaan yang setara, Upah yang setara, dan Liburan yang Dibayar. Perempuan mempunyai hak tertentu yang wajib terpenuhi sebelum, selama, dan setelah bekerja. Sebelum memperoleh pekerjaan, perempuan berhak menentukan pekerjaan yang cocok dengan kemahiran tanpa mengalami diskriminasi. Selama masa kerja, perempuan berhak menerima upah yang adil, kondisi kerja yang sehat, kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, dan akses terhadap pelatihan. Setelah pekerjaan berakhir, perempuan berhak menerima pesangon sesuai dengan masa kerja mereka. Selain itu, perlindungan terhadap hak pekerja perempuan mencakup waktu kerja, istirahat, dan cuti untuk menjaga kepastian hak mereka,

UU No. 39 (1999) terkait HAM menggarisbawahi hak wanita untuk menentukan, ditunjuk, serta diangkat pada pekerjaan yang cocok dengan regulasi UU. Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan hukum untuk memastikan mereka memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 28 UUD 1945. Hak-hak tersebut termasuk hak atas penebusan kecelakaan kerja, hak untuk berdiskusi, hak memiliki pekerjaan, serta hak agar meminta izin pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, sejumlah konvensi internasional mengatur hak-hak perempuan. Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2003 mencakup hak-hak pekerja perempuan yang mengalami keguguran, termasuk perlindungan selama masa kehamilan, larangan diskriminasi, waktu menyusui, perlindungan kesehatan, dan akses ke perawatan medis. Sesuai dengan Pasal 11 ayat (1) UU No. 7 (1984), Konvensi untuk Menghapus Semua Jenis Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW), yang diratifikasi dengan UU No. 7 (1984), juga mengatur hak-hak perempuan dalam bidang pekerjaan serta kewajiban negara untuk memastikan hak-hak tersebut.

Dalam CEDAW, terdapat konsep "affirmative action" yang ditata pada Pasal 4 ayat (2). Pasal ini menyatakan: "Tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi jika negara-negara pihak melindungi kehamilan dengan mengambil tindakan khusus, termasuk tindakan yang termuat dalam Konvensi ini." Affirmative action dalam konteks ini mengacu pada langkah-langkah khusus yang dirancang untuk mempercepat pencapaian keadilan serta kesesuaian antara pria dan wanita, sering kali disebut sebagai diskriminasi positif. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua warga negara, terutama bagi perempuan yang sering kali mengalami marginalisasi.

Ketika perempuan menghadapi situasi khusus terkait fungsi reproduksinya, seperti kehamilan, negara wajib memberikan perlindungan tambahan. Perlindungan ini tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi terhadap laki-laki, melainkan sebagai upaya untuk melindungi perempuan yang, selama masa kehamilan, berada dalam posisi fisik yang lebih rentan. Dengan demikian, affirmative action berfungsi untuk memberikan perlakuan khusus guna mendukung perempuan dalam kondisi tersebut, menjamin bahwasannya hak mereka dipenuhi.

Selain itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 mengatur larangan pemberhentian pekerja perempuan dengan alasan yakni. Pekerja perempuan yang sudah menikah. Pekerja hamil. Pekerja melahirkan anak

Dengan ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111 tentang diskriminasi, larangan ini memberikan perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya. Perlindungan kepada pekerja bertujuan untuk memastikan hak dasar mereka terpenuhi serta memberikan peluang serta sikap yang adil tanpa adanya membedakan untuk menggapai kesejahteraan pekerja serta keluarganya, sambil tetap mempertimbangkan pertumbuhan dunia usaha. Untuk menjamin hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha, UU No. 13 (2003) terkait Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum. Ini dibuat agar menghindari tuntutan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, ketentuan perlindungan ini harus diterapkan oleh pengusaha, yang berada dalam posisi sosio-ekonomi yang lebih kuat. Kepentingan masyarakat didefinisikan oleh hukum, yang dapat menjadi hak hukum yang dapat dipaksakan untuk dipenuhi oleh individu dan entitas hukum.

Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi ketidakadilan sosial terhadap pekerja, seperti dalam kasus PHK. PHK adalah ketika seorang pekerja keluar dari perusahaan, menghentikan hak dan kewajiban mereka antara pengusaha dan pekerja. Ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pengunduran diri, pemberhentian perusahaan, atau berakhirnya kontrak kerja. Masalah muncul terutama ketika PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha,

yang bertentangan dengan ketentuan hukum, kecuali dalam situasi di mana perusahaan menghadapi kesulitan keuangan dan perlu melakukan rasionalisasi untuk mengurangi jumlah pekerja.

PHK adalah masalah yang sering terjadi di kehidupan sehari-hari. Dalam beberapa kasus, PHK dapat menyebabkan konflik dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan tertentu, yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban yang diatur dalam Pasal (1) ayat (25) No.11 (2020) terkait Cipta Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai sebab, antara lain meninggalnya pekerja, mengundurkan diri secara sukarela karena alasan pribadi, pemutusan kontrak kerja, atau mencapai usia pensiun. Namun seringkali PHK disebabkan oleh perselisihan perburuhan. Ayat 151 UU No. 13 (2003) menyatakan bahwa apabila pekerja atau pekerja menolak memutuskan hubungan kerja setelah adanya pemberitahuan, maka penyelesaian pemberhentian tersebut merupakan urusan bilateral antara pengusaha dan pekerja atau pekerja/serikat buruh harus dilakukan melalui negosiasi.

Bagi buruh, selesainya keterkaitan masa kerja artinya sudah kehilangan pekerjaan, yang dapat menimbulkan kesengsaraan. Meskipun secara teori buruh dapat mengajukan PHK, dalam praktiknya, PHK sering dilakukan oleh majikan, yang tidak mengalami dampak berat karena mereka bisa cepat menemukan pengganti pekerja yang sudah diPHK. Dengan demikian, PHK harus dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang sah dan tidak secara sembarangan, untuk memastikan keadilan bagi pekerja.

a. Jenis-Jenis Pemberhentian Hubungan Kerja

Menurut literatur tentang hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, ada beberapa jenis PHK, yaitu:

- 1) PHK Oleh Majikan atau Perusahaan. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau pekerjanya karena pekerja atau pekerja tersebut melakukan kelalaian yang berat, seperti. Penipuan. Memberikan informasi yang tidak benar atau dipalsukan kepada perusahaan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Minum minuman keras atau minuman beralkohol yang memabukkan. Mengungkap atau membocorkan rahasia dagang yang seharusnya dirahasiakan selain untuk kepentingan nasional. Melakukan perbuatan asusila atau turut serta dalam perjudian. Rekan kerja di lingkungan kerja Penyerangan, penghinaan, intimidasi, atau pemaksaan terhadap seseorang atau majikan.

- 2) PHK Oleh Buruh/Pekerja. Karena buruh tidak boleh dipaksa untuk bekerja jika mereka tidak ingin, buruh atau pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pengusaha. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha dilakukan atas inisiatif buruh atau pekerja tersebut sendiri.

Jika pengusaha melakukan hal-hal berikut, pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menghina, menghina, atau mengancam pekerja atau pekerja. Membujuk atau memerintahkan pekerja atau pekerja untuk melakukan tindakan yang melanggar peraturan hukum. Selama tiga bulan berturut-turut atau lebih. Tidak memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja atau pekerja. Mengarahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar yang telah diperjanjikan. Melaksanakan pekerjaan yang membahayakan nyawa, keselamatan, kesehatan atau moral pekerja atau pegawai yang bertugas. Hal ini tidak tercakup dalam Perjanjian Bersama

b. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang di PHK

Definisi jaminan sosial secara luas tertuang dalam undang-undang. Pasal 2 ayat (4) Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial berbunyi sebagai berikut: Suatu pemerintahan dan/atau masyarakat yang bertujuan untuk memelihara tingkat kesejahteraan masyarakat.

Kemudian, Kenneth Thomson, pakar dari Sekretariat Asosiasi Keamanan Internasional (ISSA), dalam pidatonya pada Seminar Pelatihan Regional ISSA yang diadakan di Jakarta pada tanggal 16 dan 17 Juni 1980, mengatakan: Kami mengusulkan rumusan jaminan. Jaminan dipahami sebagai perlindungan yang diberikan oleh suatu perkumpulan kepada para anggotanya terhadap risiko atau peristiwa tertentu, dengan tujuan untuk sedapat mungkin menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya sebagian besar pendapatan. Memberikan keamanan finansial untuk layanan medis dan dampak finansial dari insiden tersebut, serta cakupan jaminan keluarga dan anak. Peristiwa yang biasanya ditanggung oleh Jamsostek adalah. Keperluan akan perlakuan medis. Keterlambatan, kehilangan atau pengurangan sebagian penghasilan karena. Penyakit. Selama kehamilan; kecelakaan industri dan penyakit akibat kerja. Masa pension, Cacat, kematian pencari nafkah, pengangguran. Tanggung jawab terhadap keluarga dan anak

c. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 (1957) dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 2 Tahun 2004, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang muncul karena salah satu pihak tidak setuju mengenai pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 Ayat 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan). Hentikan hubungan kerja dengan perusahaan swasta.

Menurut UU No. 2 (2004) terkait pemecahan konflik ikatan Industrial, perselisihan hubungan industrial dapat dipecahkan melalui 2 cara: di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) atau di luar Pengadilan ikatan Industrial (litigasi). Ada empat cara untuk menyelesaikan perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi):

- 1) Penyelesaian melalui Biparit. Perundingan biparit merupakan diskusi bagi pengusaha dan pekerja atau perkumpulan buruh untuk menyelesaikan ketidakpastian dalam keterkaitan industrial.
- 2) Penyelesaian melalui Mediasi. Mediasi adalah proses perundingan yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral untuk menyelesaikan konflik hukum, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antara pekerja dan kelompok buruh dalam suatu organisasi. Mereka adalah pegawai dari lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh menteri dan bertanggung jawab untuk memberikan nasihat tertulis kepada pihak yang bersengketa mengenai cara menyelesaikan perselisihan hukum dan sengketa. Benturan kepentingan dalam perusahaan, pemecatan, dan perselisihan antar karyawan.
- 3) Penyelesaian melalui Konsiliasi. Konsiliasi adalah proses musyawarah yang difasilitasi oleh seorang atau lebih konsiliator yang tidak memihak oleh menteri untuk menyelesaikan perselisihan, seperti perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Menteri menunjuk konsiliator ini untuk melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.
- 4) Penyelesaian melalui Arbitrase. Arbitrase merupakan pemecahan konflik kepentingan serta perselisihan antar kelompok pekerja atau kelompok buruh di luar pengadilan hubungan industrial. Perjanjian tertulis dibuat oleh pihak yang berkonflik untuk menyerahkan pemecahan konflik ke arbiter, yang putusannya mengikat kedua belah pihak dan bersifat final. Arbiter dipilih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial.

Apabila tidak bisa digapai kesepakatan mengenai pemecahan konflik ikatan perburuhan di luar Pengadilan Perburuhan, maka perselisihan tersebut dapat dirujuk ke Pengadilan Hubungan Perburuhan untuk diselesaikan secara hukum. Pengadilan Hubungan Perburuhan merupakan pengadilan khusus peradilan umum yang berwenang mengadili, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan sehubungan dengan perselisihan hubungan perburuhan.

Jika upaya diskusi bipartit gagal menemukan kesepakatan, dengan demikian tindakan selanjutnya yakni penyelesaian melalui mediasi. Mediasi adalah upaya wajib untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, terutama jika konsiliasi dan arbitrase tidak berhasil disepakati oleh kedua belah pihak. Berdasarkan Pasal 1 ayat 11 UU No. 2 (2004) terkait Penyelesaian konflik Hubungan Industrial, mediasi bersifat khusus dan merupakan proses penyelesaian melalui musyawarah antar keluarga, perantara yang netral. Berbeda dengan mediasi dan arbitrase, mediasi dapat digunakan untuk menyelesaikan berbagai jenis konflik.

Kendala Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Terkena Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK)

Sangat penting untuk memperhatikan masalah pekerja perempuan karena berkaitan dengan hak asasi manusia. Ini karena, menurut Pasal 3 ayat 3 UU No. 39 tentang hak asasi manusia, "semua orang wajib atas perlindungan HAM serta kebebasan dasar manusia, tanpa dibeda-bedakan." Oleh karena itu, di Indonesia, hak asasi pekerja perempuan harus dijamin tanpa diskriminasi gender. Permasalahan diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih sering terjadi. Ini karena peran CEDAW dalam menjamin hak-hak pekerja perempuan dan memastikan keberlangsungan HAM dan keadilan. Selain itu, CEDAW mengandung prinsip-prinsip keberlangsungan hukum yang dapat menyebabkan ketimpangan di masyarakat, seperti yang dinyatakan dalam Prinsip Kewajiban Negara:

- a. mengamankan hak Wanita melalui undang-undang dan kebijakan melindungi hasil
- b. melindungi implementasi praktis serta hak-hak melalui langkah-langkah perilaku dan pengaturan sementara yang khusus, dan meningkatkan peluang perempuan dan peluang yang ada penggunaan peluang-peluang ini.
- c. Negara tidak hanya menjamin hak-hak perempuan, tetapi juga mewujudkannya.
- d. Hal ini menjamin tidak hanya hukum perundang-undangan tetapi juga hukum *de facto*
- e. Negara tidak hanya bertanggung jawab dan mengatur hal-hal tersebut di sektor publik, namun juga menegakkannya terhadap sektor swasta (keluarga) dan tindakan masyarakat serta lembaga-lembaga di sektor swasta.

Beberapa kendala pada penyelenggaraan perlindungan hukum kepada pekerja wanita meliputi adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang sering kali tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, kurangnya denda dari regulasi perundang-undangan kepada pelanggaran yang sudah terjadi, serta penyebab pekerja sendiri yang mungkin tidak memakai haknya karena alasan ekonomi. Untuk memastikan perlindungan ini terjamin, negara perlu

menguraikan dan mengintegrasikan konvensi-konvensi internasional ke dalam peraturan nasional, serta menegakkan aturan tersebut dengan mengajukan pelanggar ke pengadilan. Meskipun demikian, banyak perempuan yang masih belum sepenuhnya menyadari bahwa hak-hak mereka dilindungi dan bahwa hal tersebut berdampak pada kehidupan mereka. Oleh karena itu, masih terlalu dini untuk menyatakan bahwa CEDAW telah sepenuhnya dihormati dan diterapkan secara universal.

Resiko kerja di perusahaan tentunya akan merugikan pengusaha, baik kerugian berupa materi maupun kerugian moral. Selain merugikan pengusaha resiko kerja di perusahaan pun merupakan kerugian juga bagi pekerja. Kendala dari pengusaha itu adalah cenderung melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Adapun bentuk penyimpangan yang dilakukan pengusaha dikarenakan masih adanya pengusaha yang kurang menyadari manfaat dari dilaksanakannya peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi perusahaannya maupun bagi pekerja itu sendiri. Kendala dari pihak pekerja wanita itu sendiri, misalnya kurang memahami akan hak dan kewajibannya, pekerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan.

Pembinaan dan penyuluhan terhadap unsur perusahaan tentang perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita hanya dapat berjalan apabila pengusaha berusaha mematuhi ketentuan yang berlaku, untuk itu kepada pengusaha perlu diadakan pembinaan dibidang ketenagakerjaan mengenai hak-hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja, sehingga diharapkan pengusaha tersebut akan memahami hak dan kewajibannya. Hal ini berkaitan dengan masalah tanggungjawab yang harus dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja wanita dalam hal perlindungan keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksinya.

Selanjutnya di pada Pasal 6 UU No. 13 (2003) ditentukan bahwa “Semua pekerja wajib mendapatkan pelayanan yang setara tanpa dibeda-bedakan dari pengusaha.” regulasi Pasal 6 UU No. 13 (2003) ini terus menerangkan ketentuan Pasal 5 UU No. 13 (2003) bahwasannya tak ada yang membedakan antara pria serta Wanita pada dunia kerja.

Ketentuan Pasal 5 serta 6 UU No 13 (2003) bermaksud untuk mengamankan hak dasar pekerja serta menghilangkan perbedaan guna menjamin pembayaran gaji sekaligus menjamin kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. adapun kesempatan dan pengobatan. Perhatikan perkembangan dunia bisnis. Berdasarkan peraturan Pasal 5 dan 6, UU Ketenagakerjaan Baru dapat dikatakan merupakan UU yang anti diskriminasi.

4. KESIMPULAN

- a. Perlindungan hukum tersedia untuk pokok hukum diberbagai bentuk, baik melalui perangkat hukum tertulis maupun tidak tertulis, serta bersifat preventif dan represif. Dengan demikian, perlindungan hukum mencerminkan kegunaan hukum dalam mewujudkan keadilan, ketertiban, kepastian, kemaslahatan, dan perdamaian. Perlindungan ini diberikan kepada subjek hukum melalui aturan dan mekanisme tertentu, baik untuk pencegahan maupun penindakan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering menjadi isu utama yang dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.
- b. Beberapa kendala pada implementasi perlindungan hukum untuk karyawan perempuan meliputi perjanjian diantara pekerja dan pemilik pekerjaan yang kadang-kadang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, kurangnya sanksi hukum terhadap pelanggaran, dan pekerja yang mungkin tidak memakai haknya karena sebab ekonomi. Agar perlindungan ini efisien, negara perlu mengintegrasikan perkembangan konvensi internasional ke dalam peraturan nasional dan menegakkan hukum dengan mengadili pelanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Ali dan Elisatris Gultom. 2001. *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif HAM Dan Hukum*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Agustian, Rakha Restu. 2020. Tesis. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Agung Nomor 28PK/Pdt.Sus-PHI/2015)*. Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Akbar, Arif. 2021. “Kebebasan Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan (Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/Pn.Pik).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum* 1(1).
- Asikin, Zainal dkk. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djakaria, Mulyani. 2018. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi.” *Jurnal Bina Mulia* 3(1).
- Fajrina, Pinadumi Atika Putri. 2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Mataram*.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.

- Hidayat, Taufik. 2020. *Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Bagi Pekerja Perempuan Di Kota Pekanbaru*. Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi Cetakan 5. Rajawali Press.
- Kahfi, Ashabul. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Jurisprudentie* 3(2).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Edisi Kedua Cetakan 1. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kartawijaya, Adjat Dardjat. 2018. *Hubungan Industrial; Hubungan Komprensif-Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung.
- Latifah, Emma. 2015. "Ekstistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional." *Jurnal Jurisprudentie* 2(1).
- Marzuki, Pieter Mahmud. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Maulinda, Rizka dkk. 2016. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU." *Jurnal Ilmu Hukum* 18(3).
- Muchsin. 2003. *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*. Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.
- Nasri, Daratullaila. 2016. "Ketidakadilan Gender Terhadap Perempuan Dalam Novel Padusi Karya Ka'bat." 7(2).
- Nurendah, Ria. 2014. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Brawijaya*.
- Perjanjian tentang Penghapusan Semua Jenis Diskriminasi kepada Wanita yang sudah diubah menjadi Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 (CEDAW)
- Putranto, Kevin Aditya. 2018. "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perjanjian Sistem Outsourcing." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Mataram*.
- Rahadjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Riyadi, Eko. 2018. *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional Dan Nasional*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosifany, Ony. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legalitas* 4(2).
- Saleh, Ali Ismail dkk. 2022. "Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Tinjauan Convention On The Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)." *Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya* 3(2).
- Sendra, Ketut. 2013. *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polisi Katanya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*. Disertasi. Jakarta: Universitas Jabaya.

- Setiono. 2004. *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS.
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu. 2017. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Indonesia.” *Jurnal Teknologi Industri* 6.
- Sinta, Uli. 2005. “Pekerja Wanita Di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum Dan Gender.” *Jurnal Equality* 10(2).
- Sinukaban, Tantimin Elizabeth. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10(3).
- Soejono, Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Susiana, Suli. 2017. “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme.” *Jurnal Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI* 8(2).
- Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial
- Wijaya, Aditya Tri dan Rahayu Subekti. 2021. “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid 19 Melalui Mediator.” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 9(2).
- WIjayanti, Astri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafia.