

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.¹

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, banyak didapati juga diskriminasi di lingkungan kerja seperti saat mengetahui tenaga kerja wanita sedang hamil pihak perusahaan memindahkan tempat yang tidak layak dan tidak aman, minimnya perusahaan yang menyediakan ruang laktasi bagi buruh perempuan yang masih menyusui bayinya. Diskriminasi yang terjadi menunjukkan bahwa lemahnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang sedang hamil dan mengesampingkan hak cuti hamilnya. pekerja

¹Iwan Prayitno, *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Pustaka Tarbiatuna, Jakarta, 2003, h. 185.

wanita seringkali mendapat PHK sepihak dikarenakan cuti hamil yang dilakukan semena-mena oleh pihak pengusaha atau perusahaan dalam hal ini banyak pengusaha yang menganggap hal tersebut remeh dan sering kali berangapan ketika suatu pekerja cuti hamil menyebabkan terjadinya suatu penghambat dalam pekerjaan dan bisa menjadi suatu alasan perusahaan untuk melakukan PHK sepihak terhadap pekerja yang sedang cuti hamil. 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, meskipun secara tegas melarang tetapi dengan tidak adanya sanksi yang tegas membuat pengusaha atau perusahaan sering menganggap remeh akan hal tersebut. Hal ini sudah tertuang dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja 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 dari bisa dikatakan perusahaan belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah

diatur diddalam peraturan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku. 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut mengenai bagaimana perlakuan terhadap perkerja wanita dan diskriminasi terhadap pekerja wanita serta tidak terpenuhinya hak-hak di tempat kerja, maka penulis berkeinginan untuk mengambil judul penelitian **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN SAAT CUTI HAMIL DI KOTA BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hak-hak pekerja ketika cuti hamil menurut hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan saat cuti hamil di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja ketika cuti hamil menurut hukum positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan saat cuti hamil di Kota Bandung.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis, sebagai sumbangsih pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, dan khususnya hukum perdata dan ketenagakerjaan selain itu, sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti lainnya yang melakukan bidang penelitian yang sama.
2. Manfaat Praktis, memberikan bahan refrensi kepada pembaca dan penulis berkaitan dengan bagaimana pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK

sepihak oleh perusahaan Ketika sedang cuti hamil berdasarkan undang undang ketenagakerjaan dan undang undang hubungan industri

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Perlindungan Hukum

1.5.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah kewajiban dari setiap negara kepada warga negara, sebagai pemenuhan hak kepada setiap warga negaranya. Pada prinsipnya perlindungan hukum kepada warga negara berdasar pada konsep pengakuan dan perlindungan setiap harkat martabat manusia. Sehingga, pengakuan dan perlindungan terhadap masyarakat Indonesia bagian dari hak asasi manusia tanpa membeda-bedakan.

Definisi dari perlindungan hukum ialah seluruh usaha pemenuhan terhadap hak dan perwujudan pemberian rasa aman untuk seluruh masyarakat Indonesia. Perlindungan tersebut dapat berupa restitusi, kompensasi, bantuan hukum, pelayanan medis, dan sebagainya.²

Setiono berpendapat bahwa: “perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”.³

Sedangkan Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa “perlindungan hukum merupakan pemberian pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang

²Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, h. 133.

³Setiono, “*Rule Of Law (Supremasi Hukum)*”, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, h.3.

merugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.⁴

Sifat sekaligus tujuan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah memberikan perlindungan dan/atau pengayoman terhadap warga negara dengan wujud kepastian hukum. Perlindungan hukum itu sendiri dapat berupa tindakan secara represif maupun preventif.⁵

Sehingga berdasarkan uraian dan pendapat pakar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perlindungan hukum ialah suatu tindakan yang bersifat sebagai pelindung setiap orang atau warga negara dari suatu perbuatan yang dianggap melanggar hukum dan/atau melanggar hak asasi manusia, yang berpotensi diperbuat oleh pemerintah dalam hal ini aparaturnya penegak hukum dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai wujud dari upaya pemenuhan hak bagi setiap warga negara. Perlindungan hukum juga diberikan kepada masyarakat sebagai pelindung atas tindakan sewenang-wenang para penguasa dan/atau aparat penegak hukum.

1.5.1.2 Bentuk Bentuk Perlindungan Hukum

Ada dua bentuk perlindungan hukum yang diutarakan oleh para ahli contohnya yang disampaikan oleh Muchsin membedakan dua macam perlindungan hukum, yaitu;

1. Perlindungan Hukum Preventif. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat sebagai suatu tindakan preventif atau sebagai pencegah

⁴Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 53.

⁵Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 2.

sebelum pelanggaran terjadi. Tindakan preventif diperlukan sebagai batasan dan rambu-rambu untuk suatu pelanggaran agar tidak terjadi.⁶

2. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang letaknya ada di setelah pelanggaran terjadi. Wujud dari tindakan represif adalah dengan adanya penjara, denda, kurungan, atau hukuman tambahan lain. Tindakan penghukuman tersebut akan diberikan jika pelanggaran telah terjadi.⁷

Dari pandangan ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat dua perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum preventif maupun represif. Hal itu ialah gambaran dan fungsi dari keberlakuan hukum itu sendiri untuk memberikan suatu hukum yang memiliki sifat ketertiban, kepastian, keadilan, kedamaian dan kemanfaatan.

1.5.2 Pengertian Pekerja

Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 memberikan definisi tentang tenaga kerja yaitu: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan Pasal 1 ayat 3 menyatakan: “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Kamus Besar Bahasa Indonesia memberi pengertian mengenai buruh yaitu: “Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima

⁶Muchsin, “*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*”, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, h.20.

⁷*Ibid.*

upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dengan disetarakannya kata “pekerja” dan “buruh”, timbul lah sebuah kompromi setelah melwati waktu yang sangat panjang, kedua kata tersebut berjuang untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁸

Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan atas dasar perintah dari atasan akibat dari adanya hubungan atasan dan bawahan yang mana atasan tersebut bertanggungjawab atas lingkup pekerjaannya dan dari pekerjaan itulah seseorang tersebut mendapat upah serta penghidupan yang layak. Pekerjaan disepakati antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan sehingga menimbulkan suatu hubungan hukum. Seiring berjalannya waktu, istilah “buruh” diupayakan digantikan dengan istilah “pekerja” yang menurut maknanya lebih beradab dan sesuai dengan pribadi bangsa. Istilah “buruh” dianggap cenderung menjurus kepada suatu golongan yang rendah dan tertekan serta berada di bawah pihak lain dalam konteks ini adalah pengusaha.⁹

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa seorang pekerja ialah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan sebagai wujud dari hubungan hukum, dan pekerjaannya diberikan imbalan berupa upah/uang dan/atau fasilitas lainnya. Secara *general*, pekerjaan ialah sebuah kegiatan yang dilakukan pekerja berupa tugas sebagai seorang pegawai. Harfiahnya, pekerjaan adalah suatu karya memiliki *output* berbentuk nominal uang atau imbalan fasilitas lain sesuai yang telah disepakati pekerja dan perusahaan.

1.5.2.1 Pengertian Pekerja Wanita

⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Cetakan ke-7, Jakarta, 1995, h. 158.

⁹Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan ke-1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, h. 19-20.

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan definisi kepada istilah “wanita” adalah perempuan dewasa. Perihal kata “dewasa” itu sendiri memiliki pengertian berbeda-beda dari banyak ahli. KUHPerdara menyatakan bahwa seseorang yang telah menginjak usia 21 (dua puluh satu) tahun atau seseorang telah kawin adalah orang yang dewasa. Sedangkan hukum adat mendefinisikan seseorang yang dianggap dewasa saat seseorang tersebut tidak bergantung kepada keluarganya dalam artian dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Dalam hukum perburuhan, dinyatakan telah dewasa tanpa memperdulikan sudah kawin atau belum kawin, asalkan usianya sudah 18 tahun.

Pengertian dari pekerja sendiri terdiri dari dua unsur yaitu “orang yang bekerja” dan “menerima upah” atau “imbalan dalam bentuk lain”. Sehingga dapat diuraikan definisinya menjadi seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tujuan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lainnya.¹⁰

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerja wanita adalah perempuan yang sudah dewasa dan berumur diatas 1 tahun dan dapat bekerja serta berhak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.5.3 Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, arti dari pemutusan hubungan kerja adalah: “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan

¹⁰Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradya Pramita, Jakarta, 2003, h.. 13.

pengusaha”. Syarat dan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan Pasal 150 disebutkan bahwa : “ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. A. Ridwan Halim berpendapat bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”.¹¹

Tidak hanya memberikan pengaruh terhadap perekonomian seseorang jika dilakukan pemutusan hubungan kerja. Namun juga dapat berpengaruh pada psikologis seseorang. Hal tersebut dikarenakan, selama dalam masa kehilangan pekerjaan, seseorang tersebut akan mengalami banyak tekanan dari diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi psikologisnya. Selain itu, ia akan mengeluarkan biaya untuk kebutuhan mencari kerja dan kehilangan pemasukan biaya hidup sampai memnemukan pekerjaan pengganti.¹²

Pemutusan hubungan kerja atau PHK menjadi awalan dari menurunnya kualitas hidup seorang pekerja, karena ia akan kehilangan pekerjaan yang mana menjadi sumber dari pemasukan bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Selain itu, mereka akan merasa kesusahan dalam menunjang kesejahteraannya. Meninjau realita yang terjadi di masyarakat, memiliki pekerjaan atau mencari pekerjaan baru bukanlah hal yang mudah. Semakin tahun, persaingan

¹¹A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cetakan II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, h. 136.

¹²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.159.

dalam mencari pekerjaan semakin ketat, perbandingan jumlah pencari kerja dan lapangan pekerjaan angkanya selalu fluktuatif. Sehingga sangat wajar apabila para pekerja sangat takut akan ancaman PHK.¹³

1.5.4 Pengertian Perusahaan

Ditinjau dari Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 disebutkan bahwa perusahaan adalah :

“Pasal 6 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik Milik Swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha - usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Molengraaff “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan” ”.¹⁴

Molengraaff dan Polak mendefinisikan perusahaan dengan memiliki unsur-unsur, yaitu:

- a. Terang-terangan, dalam artian mudah dikenali pihak ketiga. Misalnya konkret, dengan memasang papan nama perusahaan;
- b. Terus-menerus;
- c. Sifatnya rigid/ tetap;
- d. Memiliki kualitas yang telah ditetapkan standardnya;
- e. Berpotensi untuk membagi keuntungan perusahaan; dan

¹³Moh. Syaafi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2009, h.

¹⁴R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1981, h. 19.

f. Memiliki agenda pembukuan.¹⁵

Pengertian perusahaan termuat dalam Pasal 1 Angka 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bunyinya adalah : “ Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun Negara yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang – undang tersebut mengategorikan perusahaan berbentuk usaha dalam bidang sosial dan usaha bidang lain yang karena hubungan hukumnya memberikan pekerjaan/tugas kepada orang lain yaitu karyawan dari pengusaha atau perusahaan tersebut, dengan membayar hasil kerjanya berupa upah atau uang serta upah imbalan dalam bentuk selain uang seperti fasilitas atau tunjangan pendukung.

Badan usaha memiliki banyak bentuk, salah satunya dalam bentuk PT atau Perseroan Terbatas, berdasarkan Pasal 1 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa : “ perseroan terbatas (perusahaan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta pelaksanaannya.”¹⁶

Selain dalam bentuk PT atau perseroan terbatas, badan usaha memiliki jenis yang lain yaitu:

- a. Persekutuan Perdata
- b. Firma
- c. Persekutuan Komanditer (CV/Commanditer Venotschaft)

¹⁵Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015, h. 7.

¹⁶*Ibid.*

- d. Koperasi
- e. Yayasan
- f. BUMN
- g. BUMD
- h. PMA
- i. PMDN
- j. Konsorsium.¹⁷

1.5.5 Pengertian Cuti

Cuti dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti meninggalkan pekerjaan/tugas dalam hitungan hari/bulan yang telah diizinkan oleh pimpinan perusahaan setempat guna beristirahat atau melakukan kegiatan lain di luar kantor. Secara umum, cuti dapat diartikan sebagai tidak masuk atau meninggalkan pekerjaan yang diizinkan dalam beberapa waktu tertentu dan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Berikut ini adalah hak cuti karyawan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja:

“Dasar-dasar hukum hak cuti karyawan terdiri dari:

1. Cuti Tahunan Pasal 79 Ayat 3 dan 4 Undang- Undang No 11 Tahun 2020 yang berbunyi:
 - (1) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

¹⁷Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*, PT. Raja Grafinda Perkasa, Jakarta, 2000, h. 29.

- (2) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Cuti Sakit Untuk cuti sakit, pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan diperbolehkan mengambil waktu istirahat sesuai jumlah hari yang disarankan oleh dokter. Idealnya, karyawan yang kesehatannya terganggu karena haid juga diizinkan cuti pada hari pertama dan kedua. Hal ini diatur pada Pasal 93 Ayat 2 dan Pasal 81. Untuk lebih jelasnya mengenai ketentuan cuti sakit ini, diatur oleh perusahaan melalui Perjanjian Kerja.
 3. Cuti Bersama Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta, mengatur tentang cuti bersama yang umumnya ditetapkan menjelang hari raya besar keagamaan atau hari besar nasional. Menurut aturan, jika karyawan mengambil libur pada hari cuti bersama, maka cuti tahunannya akan berkurang.
 4. Cuti Hamil diatur Pada Pasal 82 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
 5. Cuti Penting Pasal 93 Ayat 2 dan 4 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tentang hak cuti karena alasan penting bagi pekerja/buruh, dengan ketentuan berikut:
 - a. Pekerja/buruh menikah: 3 hari
 - b. Menikahkan anaknya: 2 hari
 - c. Mengkhitan anaknya: 2 hari

- d. Membaptiskan anaknya: 2 hari
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan: 2 hari
- f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia: 2 hari
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia: 1 hari.”

1.5.5.1 Cuti Hamil

Cuti hamil adalah hak untuk istirahat bagi pekerja yang sedang hamil sebagai persiapan dan istirahat setelah melahirkan, Menurut undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan cuti selama 3 (tiga) bulan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan untuk melahirkan, yang dapat diambil 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Pada umumnya, setiap pekerja perempuan yang akan melahirkan diberikan masa cuti selama 3 (tiga) bulan, yang dihitung sejak 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan bagi karyawan swasta dan untuk Pegawai Negeri Sipil diberikan waktu 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan. Jangka waktu tersebut diberikan atas dasar pertimbangan bahwa menjelang persalinannya seorang ibu perlu mempersiapkan diri secara jasmani dan rohani, kemudian pasca melahirkan butuh waktu maksimal dalam merawat sang bayi, terlebih dalam memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif.

Terkait hak cuti dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan tersebut, bagi pekerja perempuan di perusahaan swasta telah diatur secara jelas dan tegas dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan harus memenuhi hak cuti pekerja perempuan sesuai jangka waktu tersebut. Selanjutnya, untuk pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai

ASN wanita juga telah diatur dalam pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Metode Penelitian

Metode artinya menyelidiki secara langsung terhadap suatu rencana penelitian. dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Berarti, peneliti tidak dapat melakukan penelitian secara tidak beraturan. Peneliti harus menentukan langkah-langkah yang diambil secara jelas disertai dengan pembatasan-pembatasan tertentu guna terhindar dari kesesatan saat penelitian yang tidak terkendalikan.¹⁸

Penelitian merupakan bentuk ungkapan dari rasa ingin tahu yang dilakukan dalam bentuk atau kegiatan penelitian secara ilmiah, Penelitian ini dilakukan dengan sebuah rasa percaya akan objek yang menjadi penelitian akan diteliti dengan mencari tahu sebab akibat yang timbul atau terjadi pada objek penelitian.¹⁹

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.²⁰ Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah penelitian normatif tetapi tidak hanya meneliti yang terkait hukum positif saja.²¹

¹⁸Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenada Media, Depok, 2016, h. 4.

¹⁹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, h. 27-28.

²⁰Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, UPT. Mataram University Press, Mataram, 2020, h. 45.

²¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke -12, Prenada Media Group, Jakarta, 2016, h. 57

Dalam hal ini, penelitian hukum normatif berupaya untuk menemukan jawaban tentang kesesuaian aturan hukum dengan norma hukum beserta penerapannya. Pada penelitian ini, peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Undang Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, serta Undang Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisian hubungan industrial. Didalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk mencari informasi. Pendekatan tersebut antara lain pendekatan undang-undang, pendekatan komparatif, pendekatan historis, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual.²² 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.²³

Agar penelitian ini mendapatkan kesesuaian dengan judul penelitian dan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, dan tentunya dengan bermanfaatnya penelitian ini pada kehidupan bermasyarakat, maka Penulis memilih metode yuridis-normatif. Penelitian menggunakan metode yuridis-normatif ialah suatu metode dalam penelitian hukum kepustakaan dengan langkah meneliti dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder yang telah ada.²⁴

²²*Ibid.*, h. 134.

²³*Ibid.*

²⁴Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 13.

1.6.2 Sumber Data

Sumber data merupakan asal darimana asal data itu diperoleh, data dapat berupa keterangan suatu hal, bisa dalam bentuk anggapan, pernyataan hingga suatu fakta yang ada. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.²⁵ Didalam penelitian ini hanya menggunakan data sekunder, yaitu : Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang berbentuk tulisan yang diambil dari hasil penelitian orang lain menurut kepentingan orang tersebut.²⁶ Data sekunder terdiri dari 3 bahan hukum, yaitu:

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan resmi seperti perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan Ketika sedang cuti hamil dalam hal ini adalah :
 - A. Kitab Undang-Undang Hukum perdata
 - B. Kitah Undang-Undang Hukum Dagang
 - C. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - D. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - E. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial

²⁵Aan Komariah, et al, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung Alfabeta, Bandung, 2009, h. 145.

²⁶Nasution, *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012, h. 143.

- F. Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.. Serta peraturan perundang-undangan lain yang masih berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penulisan ini
2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang berupa penelitian tentang PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan Ketika cuti hamil yang dituangkan dalam bentuk jurnal, buku maupun putusan pengadilan.
 3. Bahan tersier yaitu bahan hukum yang menunjang dan memberikan penjelasan yang lebih kuat terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam hal ini bahan hukum yang dimaksud adalah referensi dari internet , kamus bahasa, dan lain-lain

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini diperlukan untuk mencari tahu data asli tentang isu yang sedang diteliti. Pengumpulan data adalah hal yang penting untuk memastikan penelitian ini sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan. Hasil penelitian ditentukan dari data yang diperoleh dari menganalisis suatu perundang-undangan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui analisis bahan pustaka dengan mempelajari dari literatur yang berhubungan dengan perlindungan hukum pekerja yang di phk secara sepihak oleh perusahaan Ketika sedang cuti hamil, termasuk juga dengan Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , Undang Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan

hubungan kerja, serta Undang Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisian hubungan industrial.

1.6.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam metode penelitian hukum normatif adalah metode analisis yang bersifat kualitatif yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²⁷ kemudian dituangkan dalam bentuk teks disertai opini dari penulis yang berkaitan dengan kesesuaian bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja yang di PHK sepihak oleh perusahaan ketika cuti hamil.

1.6.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini, penulis menggunakan sistematika yang baku. Sistematika bertujuan untuk memberikan gambaran hasil penelitian untuk mempermudah mempelajari isi penelitian. Kerangka penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Metode penelitian hukum ini dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN SAAT CUTI HAMIL DI KOTA BANDUNG,**

Sistematika dari penulisan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Bab Pertama merupakan pendahuluan. Pendahuluan yang berisi uraian mengenai topik yang dibahas dalam penelitian ini. Bab pertama dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka.

²⁷Soerjono Soekanto, *op.cit.*, h. 12.

Bab Kedua membahas tentang hak hak pekerja Ketika cuti hamil menurut hukum positif di Indonesia .di sub bab 1 berisi tentang bagaimana perempuan sebagai pekerja, sub bab 2 berisi hak hak pekerja cuti hamil menurut hukum positif di Indonesia yang berkaitan dengan cuti hamil yang dituangkan di undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Bab Ketiga membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan di kota Bandung dalam hal ini membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum menurut undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisian hubungan industrial,serta Peraturan Menteri nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja,

Bab Keempat merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran tentang masalah tersebut. Bab terakhir dari proposal ini merefleksikan kesimpulan dari bab sebelumnya dan kemudian memberikan saran yang relevan, berdasarkan masalah yang ada, yang dapat memberikan manfaat terhadap permasalahan tersebut