

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
AKIBAT MELANGGAR DISIPLIN KERJA
(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate
Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Univeritas Sriwijaya**

Oleh :

KATERINE GRACE ZEPANYA MANALU

02011382025314

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2024

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
KAMPUS PALEMBANG
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KATERINE GRACE ZEPANYA M
NIM : 02011382025314
PROGRAM KEKHUSUSAN/BAGIAN : HUKUM PERDATA

JUDUL

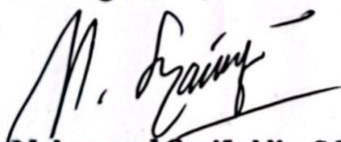
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
AKIBAT MELANGGAR DISIPLIN KERJA
(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri
Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte)**

**Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Tanggal 15 Maret 2024
Serta Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Palembang, Maret 2024

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,



Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H
NIP. 199203272019031008



Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Katerine Grace Zepanya M
Nomor Induk Mahasiswa : 02011382025314
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak memuat karya sebelumnya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan – bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya melakukan hal – hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024



Katerine Grace Zepanya M
02011382025314

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

**“ Aku tahu, bahwa engkau sanggup melakukan segala sesuatu
dan tidak ada rencanamu yang gagal”**

(Ayub 42:2)

**“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti
untuk Tuhan dan bukan untuk manusia “**

(Kolose 5 : 36)

Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :

- 1. Kedua orangtuaku Tercinta**
- 2. Keluargaku Tersayang**
- 3. Para Guru dan Dosenku**
- 4. Sahabatku**
- 5. Almamater Kebanggaanku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Program Kekhususan Hukum Perdata di Fakultas Universitas Sriwijaya dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Melanggra Disiplin Kerja (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.)”**. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Maka dari itu kritik dan saran yang membangun akan sangat diterima guna untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, terutama kepada Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H.,M.Hum selaku dosen pembimbing utama, Bapak (Alm) H. Ahmaturrahman, S.H.M.,H, sela Bapak Muhammad Syahri Ramadhan S.H.,M.H yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu penulisan skripsi ini, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa penuh hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.

Palembang, Maret 2024



Katerine Grace Zepanya M
NIM. 02011382025314

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E, M.Si dan segenap jajaran Pembantu Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H.,M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M selaku Wakil Dekan Bidang Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ketua Bagian Hukum Perdata, atas segala waktu, pikiran, tenaga, motivasi dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak (Alm) H. Ahmaturrahman, S.H.,N.Hum Selaku Dosen Pembimbing Pembantu dan Dosen Pembimbing Akademik, atas segala upaya yang

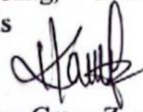
diberikan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik

8. Bapak Muhammad Syahri Rahmadhan, S.H., M.Hum yang telah menggantikan Bapak (Alm) H. Ahmaturrahamn, S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing Pembantu dan Dosen Pembimbing Akademik, atas segala upaya yang diberikan dalam memberikan ilmunya, memberikan motivasi, serta tenaga dan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Para Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dalam mengarahkan setiap perjalanan menempuh gelar sarjana hukum.
10. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Kedua orang tua penulis, Bapak Helman Manalu yang hingga detik ini terus berjuang untuk memberikan yang terbaik kepada putrinya baik secara materi maupun dukungan, yang selalu berusaha selalu ada buat putrinya maupun suka ataupun duka. Kemudian kepada bidadari surgaku Ibu Berliana Silaen yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan penulis dengan penuh kasih, cinta, dan perjuangan yang sangat luar biasa. Satu hal yang perlu Bapak dan Ibu ketahui, penulis sangat menyayangi dan mencintai kalian berdua. Tolong hidup lebih lama di dunia ini, izinkan penulis untuk mengabdikan dan membalas segala pengorbanan yang kalian berikan kepada penulis selama ini.

12. Kakak Perempuan dan Abang yang penulis sayangi dan selalu memberikan motivasi, dukungan, kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih selalu ada buat adiknya, selalu membantu adiknya disaat susah maupun duka. Terimakasih atas untuk segalanya yang telah kakak dan abang berikan kepada adiknya.
13. Sahabat skripsi Penulis Annisa Fitria R, Saskia Virla, Rut Septiani P, Masayu Kamila Safriah, Pricilia Erda, Grace Amelia P, yang selalu menemani Penulis dalam tahap – tahap mengerjakan skripsi, selalu mendukung penulis, selalu ada disaat senang maupun duka dan memberikan semangat kepada penulis dengan baik.
14. Untuk kekasihku yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, dan selalu memberikan dukungan terhadap penulis. Terima kasih karena sudah bersedia menemani dan mendukung hingga saat ini.
15. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Katerine Grace Zepanya M. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih masih ingin berusaha selalu dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan kadang belum berhasil, namun terima kasih masi tetap menjadi manusia yang tidak pernah lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun dalam proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagilah selalu

dimanapun berada, Katerine. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Palembang, Maret 2024
Penulis



Katerine Grace Zepanya M
NIM. 02011382025314

Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN DAN PENGESAHAN SKRIPS.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ASBTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Kerangka Teori.....	11
1. Teori Perlindungan Hukum.....	12
2. Teori Pemutusan Hubungan Kerja.....	13
3. Teori Pertimbangan Hakim.....	15
G. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Pendekatan Penelitian.....	16
3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum.....	18
4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian.....	19
5. Teknik Analisa Bahan Penelitian.....	19
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	19

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Perempuan.....	20
1. Pengertian Pekerja Perempuan	20
2. Aturan Terhadap Pekerja Perempuan	22
3. Hak dan Kewajiban Pekerja Perempuan	25
3.1 Hak Pekerja Perempuan	25
3.2 Kewajiban Pekerja Perempuan.....	27
B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan	29
1. Pengertian Perusahaan.....	29
2. Macam – Macam Perusahaan.....	30
3. Tujuan Perusahaan.....	33
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	35
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	35
2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	38
3. Alasan – Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	41
BAB III PEMBAHASAN	44
A. Perlindungan Terhadap pekerja Perempuan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Melanggar Disiplin Kerja Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.....	44
1. Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	44
2. Perlindungan Hukum Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte	50
B. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus- PHI/2019/PN/Tte.....	55
1. Kasus Posisi.....	55
2. Pertimbangan Hukum Hakim.....	58
3. Amar Putusan	62

4. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim.....	64
BAB IV PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74

Nama : Katherine Grace Zepanya M
NIM : 02011382025314
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Melanggar Disiplin Kerja Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi dengan pekerja perempuan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana ketentuan hukum tenaga kerja di Indonesia melindungi hak-hak pekerja perempuan dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan mengenai pelanggaran disiplin kerja. Dengan banyaknya keganjalan terhadap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan, diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih efektif terhadap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam upaya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan khususnya akibat pelanggaran disiplin. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini : 1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte. 2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.

Kata Kunci : Hak Pekerja Perempuan, Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pembimbing Utama,


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,


Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H
NIP. 199203272019031008

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. Perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh pemerintah.¹

Perlindungan hukum dapat memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat, menikmati semua hak - hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Setiap pekerja perempuan dalam dunia kerja sangat potensial berada pada posisi tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentalnya budaya patriarki yang hidup ditengah masyarakat yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang inferior (lemah).²

¹ Tim Hukum Online, Perlindungan Hukum : Pengertian, Unsur Dan Contohnya, Diakses Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> , Pada Tanggal 16 September 2023, Pukul 19.36 WIB

² Joupy G.Z Mambu. “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan” (Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003), *Jurnal Hukum dan Syariah*, Vol. 2 No. 2 Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2013, hlm. 5

Pemberdayaan para pekerja perempuan, termasuk dalam hal perlindungan dan memberikan rasa aman dalam pemenuhan hak - haknya. Bentuknya perlindungan terhadap pekerja perempuan mencakup tiga aspek yaitu protektif, kuratif dan non-diskriminatif. Kebijakan protektif, yakni kebijakan pemerintah dalam memberi perlindungan bagi pekerja perempuan terkait fungsi reproduksi. Seperti istirahat sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dan larangan mempekerjakan perempuan hamil pada shift malam hari. Aspek selanjutnya, kebijakan yang bersifat kuratif, yaitu kebijakan pemerintah dan larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Ketiga kebijakan non-diskriminatif, yaitu kebijakan pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan terhadap praktik diskriminasi dan ketidakadilan gender di tempat kerja.

Masuknya perempuan dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para perempuan untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya.³ Ini berarti bahwa para pekerja khususnya perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum demi mendapatkan pekerja yang layak untuk keluarganya. Kemudian penjabaran mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) yang dituangkan dalam ketentuan Undang - Undang Dasar 1945 yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Dalam hal ini dapat dijadikan dasar sebagai perlindungan dan

³ Viqih Akbar. “Peran Perempuan Terhadap Perekonomian Keluarga”, *Jurnal Repository UINJKT*, Vol. 3 No. 2, Jakarta : Universitas Syarif Hidayatullah, 2017, hlm. 3

pengakuan atas hak - hak perempuan. Seseorang perempuan terkadang mendapat diskriminasi dan anggapan sebelah mata, diskriminasi dapat terjadi baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga hingga kehidupan yang dilaluinya dalam masyarakat. Dengan adanya diskriminasi inilah kemudian banyak pihak terutama perempuan sendiri menyadari pentingnya mengangkat isu hak perempuan sebagai salah satu jenis Hak Asasi Manusia (HAM) yang harus dapat diakui dan dijamin perlindungannya. Berkaitan dengan hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus didapatkan perempuan baik sebelum, saat maupun sesudah melakukan pekerjaan.

Sebelum mendapat pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka perempuan harus dapat dilakukan seleksi terhadapnya tanpa ada diskriminasi apapun. Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak - hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.⁴

Tenaga kerja perempuan yang hendak mengambil cuti melahirkan hendaknya diberikan upah penuh. Namun perusahaan - perusahaan yang tengah dijalankan oleh perusahaan kemungkinan kurang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja

⁴ Abdul Hakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 2

perempuan yang hendak mengambil cuti. Perusahaan memandang apabila tenaga kerja perempuan melaksanakan cuti tersebut akan merugikan perusahaan karena perusahaan harus membayar upah penuh bagi tenaga kerja perempuan yang mengambil hak cuti tersebut.⁵

Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan bahwa, “Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Ketentuan dari Pasal 1313 KUHPerdara tersebut maka pihak perusahaan dan tenaga kerja perempuan membuat sebuah kontrak yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja perempuan sehingga menimbulkan hubungan hukum antara kedua belah pihak. Salah satunya adalah pemberian cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan yang sedang hamil dan akan mengambil cuti melahirkannya.

Perempuan yang dalam masa istirahat atau cuti berhak mendapatkan upah secara penuh, tetapi pada kenyataannya hal ini masih sering tidak diterapkan oleh perusahaan dan menimbulkan permasalahan baru bagi pekerja. Permasalahan baru yang timbul karena tidak diberikannya upah kepada pekerja yang sedang dalam waktu istirahat/ atau cuti memiliki efek tidak langsung yang mempengaruhi produktivitas pekerja, seperti berkurangnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan primer secara optimal. Padahal setiap pekerja berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini didasari pada Pasal 27 Ayat (1) Undang – Undang

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-13, Jakarta : Djambatan, 2003 hlm. 70

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 intinya menyatakan setiap warga negara berhak mendapatkan penghidupan yang layak.⁶

Peneliti dalam melakukan penelitian penulisan skripsi ini mengambil kasus pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/2019. Adapun kasus posisinya sebagai berikut, Putusan ini pihak bernama Emi A.Majid, umur 34 tahun, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawati, beralamat di Ternate untuk selanjutnya disebut sebagai penggugat. Dengan Melawan Perusahaan Muara Group yang beralamat di Jalan Merdeka Nomor 19, Kelurahan Gamalama, Kecamatan Ternate Tengah, Kota Ternate – Provinsi Maluku Utara untuk selanjutnya disebut sebagai tergugat.

Bahwa penggugat mengajukan surat gugatan tanggal 29 Maret 2019 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate Nomor : 567/607/VIII/Disnaker/2018 tanggal 13 Agustus 2018 dan Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bulan Agustus 2018 (tanpa tanggal), yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 16 April 2019 dalam Register Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte, telah mengajukan gugatan yaitu bahwa pada tanggal 27 Maret tahun 2010 saat itu penggugat memasukan lamaran dan diterima bekerja oleh Perusahaan Muara Group Ternate sebagai security dengan status hubungan kerja yaitu sebagai karyawan tetap. Penggugat bekerja di perusahaan tersebut selama 8 (delapan) tahun 3 (tiga) bulan dengan dibuktikan surat keterangan kerja yang dikeluarkan oleh HR Muara Group Ternate tertanggal 12 Juli 2018 dengan

⁶Pasal 27 Ayat (1) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Surat Nomor 027/MG/HRD/VII/2018 dan pada bulan Mei tahun 2018 penggugat di pindahkan menjadi cleaning service tanpa diberikan surat mutasi oleh tergugat dan kesalahan yang dilakukan oleh penggugat dengan alasan mutasi dan turun jabatan dari security ke cleaning service bahwa penggugat telah melakukan pelanggaran disiplin namun kategori pelanggaran disiplin tidak pernah diuraikan oleh tergugat pelanggaran disiplin apa yang dilanggar atau dilakukan penggugat, seharusnya tergugat sebagai pengurus perusahaan sudah harus lebih paham mengenai aturan ketenagakerjaan bilamana karyawan/ tenaga kerja melakukan suatu pelanggaran disiplin harus disampaikan kepada karyawan pelanggaran disiplin apa yang dilakukan oleh karyawan, baru tergugat dapat melakukan pembinaan secara lisan kepada karyawan dan apabila masih dilakukan oleh karyawan selanjutnya yaitu peringatan secara tertulis SP_1, dan seterusnya SP_2, sampai pada SP_3, sesuai dengan aturan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 161 ayat (1), (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya pada tanggal 15 tahun 2016 Penggugat cuti melahirkan anak pertama atas nama Dirga Bayu dan diberikan cuti oleh Tergugat selama 3 (tiga) bulan namun pada saat Penggugat mengambil gaji bulanan telah di potong gaji Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) dari total gaji Penggugat Rp. 2.361.405,- (dua juta tiga ratus enam puluh satu empat ratus lima puluh rupiah) tanpa adanya alasan yang jelas dari Tergugat, sesungguhnya tindakan Tergugat sangatlah bertentangan dengan pasal 82 ayat (1), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, sebagaimana pekerja/buruh perempuan pada saat hamil dan melahirkan

diwajibkan undang-undang untuk diberikan cuti sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan.

Kemudian pada tanggal 02 Juli 2018 Penggugat dipanggil oleh Ibu Hasnah Saraman dan Pak Sunardi Salasa sebagai pengurus perusahaan Muara Group kemudian Penggugat di interogasi oleh ibu hasnah saraman dan pak sunardi salasa dari hasil interogasi dalam berita acara Penggugat dianggap bersalah melakukan pelanggaran yaitu tidak maksimal dalam bekerja dan dimintahkan Penggugat untuk tanda tangan berita acara namun Penggugat menolak untuk tanda tangan berita acara karena Penggugat merasa Penggugat tidak melakukan kesalahan yang di tuduhkan kepada Penggugat. Selanjutnya Penggugat diberitahukan oleh pak Sunardi Salasa dan ibu Hasnah Saraman bahwa ibu emi/penggugat tidak mau tanda tangan berita acara tetap kami dari pihak manajemen tetap melanjutkan berita acara ini ke pihak yang lebih tinggi. Demikian juga Penggugat disuruh oleh ibu Hasnah Saraman dan pak Sunardi Salasa segera memasukan surat pengunduran diri dikasih waktu selama 7 (tujuh) hari tetapi Penggugat tidak mau melakukan hal itu karena menurut Penggugat adalah hal yang sangat salah dan tidak benar setelah beberapa hari berlalu sebelum melewati waktu 7 (tujuh) hari tersebut Penggugat tidak memasukan surat pengunduran diri tepat pada tanggal 05 Juli 2018 Penggugat dipanggil kembali oleh pak Sunardi Salasa dan kemudian menyuruh penggugat untuk memasukan surat pengunduran diri agar hak-hak penggugat dibayar dan apabila penggugat tidak memasukan surat pengunduran diri maka pihak perusahaan akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap penggugat dan tidak

Diberikan hak sepersen pun beigiitulah bahasa yang diisampaikan oleh pak Sunardii Salasa dan ibu Hasnah Saraman sebagai pengurus perusahaan terhadap Penggugat. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat dan tidak mau membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Masa Kerja 8 (delapan) tahun 3 (tiga) bulan, penggugat bersama kuasa hukumnya melakukan pengurusan menyangkut dengan hak-hak Penggugat di perusahaan maupun di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate sebanyak 5 (lima) kali tetapi dalam perundingan tidak mencapai suatu kesepakatan bersama sehingga perundingan dianggap gagal karena Tergugat tetap pada prinsipnya dan tidak mau membayar pesangon serta hak-hak Penggugat lainnya, tindakan Tergugat tersebut telah melanggar ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul : **Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Melanggar Disiplin Kerja (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan diatas tersebut, maka permasalahan dibahas dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja dalam

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte ?

2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dasar permasalahan yang peneliti angkat diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian skripsi ini adalah :

A. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan baru dan dapat dipelajari lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu hukum secara

umum, baik oleh mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat luas mengenai perlindungan hukum dan ketenagakerjaan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi maupun literatur kepustakaan. Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Nomor 7/Pdt.Sus/PHI/2019/PN.e

B. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis terhadap :

- a. Terhadap Pekerja, dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan maupun informasi bagi pihak pekerja untuk mengetahui bagaimana perlindungan dan hak-hak pekerja perempuan apabila tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dalam perusahaan.
- b. Terhadap Perusahaan, Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dalam menjaankan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja perempuan dan peraturan yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku dalam perusahaan.
- c. Terhadap Pemerintah, sebagai bahan masukan dan gambaran bagi pemerintah daerah didalam menentukan kebijakan serta menentukan arah dan strategi untuk perbaikan kinerja daerah.

- d. Terhadap Penegak Hukum, pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk para penegak hukum dalam terhadap pekerja perempuan dalam suatu perusahaan.
- e. Terhadap Masyarakat, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat terkait dengan bagaimana bentuk hak hak pekerja perempuan dalam suatu perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat melanggar disiplin kerja dalam Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte dan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep atau gambaran yang akan berisi terkait dari seluruh hal yang menjadi bahan penelitian yang berlandaskan dalam penelitian ini. Dalam kerangka teori sebenarnya merupakan gambaran dari pengembangan pemikiran peneliti. Teori menggunakan penelitian hukum ini dalam rangka untuk menganalisis dalam membahas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja

(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate
Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte :

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satijipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁷

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yaitu perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antar anggota masyarakat dan antar perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.⁸

Perlindungan Hukum merupakan Perlindungan yang bersifat universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terbagi atas dua bentuk yaitu;⁹

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan, perlindungan hukum preventif sangat besar maknanya dalam

⁷Nur Adi Kumaladewi, “Eksekusi Kendaraan Bermotor Sebagai Jaminan Fidusia Yang Berada Pada Pihak Ketiga”, *Jurnal Repertorium*, Vol. 2 No. 2, Jawa Tengah, 2015, hlm. 60-77

⁸D. Setiawan, “Teori Perlindungan Hukum”, *Jurnal Repository Untag Sby*, Vol. 4 No. 1, Surabaya : Universitas 17 Agustus, 2017, hlm. 1

⁹GOD Carma, “Perlindungan Hukum”, *E-Journal Uajy*, Vol. 1 No. 1, Yogyakarta : Universitas Atma jaya, 2018, hlm. 17-18

tindakan pemerintah yang di dasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah diberikan.

Peneliti menggunakan teori Perlindungan Hukum ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Melanggar Disiplin Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte

2. Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier. Mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negatif dan menjadi ancaman yang menakutkan terhadap pekerja.¹⁰

¹⁰ Z. Alfandari, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)", *Jurnal Repositori uma*, Vol. 4 No.1, Medan : Universitas Medan Area, 2016, hlm. 10

Maka dapat disimpulkan bahwa dampak yang dapat ditimbulkan dalam pengadaan pemutusan hubungan kerja ini sangat kompleks. Karena bukan hanya kehilangan pekerjaan tetapi juga penghasilan bagi karyawan, khususnya yang menjadisesu – satunya mata pencaharian mereka. Tentunya bukan hanya karyawan semata yang akan merasakan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut melainkan juga keluarga mereka.

Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Annisa Sativa, adalah beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), antara lain:¹¹

- a. Adanya kinerja yang tidak baik
- b. Adanya penolakan dari kinerja untuk menandatangani surat kontrak
- c. Adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja
- d. Adanya tuntutan dari pekerja untuk diangkat menjadi pegawai tetap
- e. Adanya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan

Peneliti menggunakan teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Melanggar Disiplin Kerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte.

¹¹ Annisa Sativa, “Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Repositori Institusi*, Vol. 1 No. 2, Medan : Universitas Sumatera Utara, 2008, hlm.13

3. Teori Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim adalah tahapan hakim untuk mempertimbangkan fakta – fakta yang terungkap selama proses persidangan. Dalam proses ini adalah salah satu hal yang terpenting untuk mewujudkan keadilan dan kepastian hukum serta mengandung manfaat untuk pihak bersangkutan sehingga pertimbangan hakim harus disikapi dengan baik, teliti, cermat. Pertimbangan hakim dapat dibatalkan oleh Mahkamah Agung apabila dalam pertimbangannya yang tidak disikapi dengan teliti, baik dan cermat.¹²

Pada putusan hakim dalam ranah perdata, pertimbangan tentang duduk perkara dan pertimbangan tentang hukumnya terletak terpisah. Hal ini disebabkan karena dalam beracara perdata, para pihak adalah sama-sama mengajukan peristiwa yang di sengketakan dan mengajukan bukti untuk dalil dalam menguatkan peristiwa yang di kemukakan.¹³

Peneliti menggunakan teori Pertimbangan Hakim sebagai dasar untuk membahas dan menganalisis serta menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-OHI/2019/PN/Tte.

¹² A.Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*, Cet. V, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004, hlm. 140

¹³ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, “ Penerapan Dan Pengaturannya dalam Hukum Acara Perdata”. *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 11 No. 3, Medan : Universitas katolik Santo Thomas, 2011, hlm 470-479

G. Metode penelitian

Selaras dengan tujuan yang bermaksud menelusuri prinsip – prinsip hukum, terutama yang bersangkutan paut dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan Menurut Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka jenis penelitiannya adalah peneliti hukum normatif yang bersifat deskriptif (Menggambarkan) dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesa.¹⁴

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini merupakan penelitian Hukum Normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu peraturan hukum, prinsip – prinsip hukum, maupun doktrin – doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang sedang dihadapi.¹⁵

2. Pendekatan Penelitian

penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut :

a. Pendekatan Perundang – Undangan (*Statute Approach*)

Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan Perundang – Undangan (*statute approach*) dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan Perundang-Undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tentang hukum ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Peneliti Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Group, 2010, hlm. 35

¹⁵ *Ibid.*

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dalam hal ini mempelajari pelaksanaan kaidah hukum yang akan digunakan dalam praktik hukum dijadikan petunjuk terhadap dampak dari adanya penormaan dalam suatu aturan hukum yang menjadi praktik hukum untuk digunakan hasilnya menjadi bahan masukan untuk penjelasan hukum.¹⁶ Pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi masalah perlindungan hukum terhadap Pekerja Perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-OHI/2019/PN/Tte.

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang berasal dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan dari doktrin di dalam ilmu hukum, yang akan melahirkan pengertian hukum dan asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Yang termasuk dalam permasalahan yang sedang diteliti mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar disiplin kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-OHI/2019/PN/Tte.¹⁷

¹⁶ Jonaedi Effendi dan Jhony Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Prenada Media Group, 2018, hlm. 17

¹⁷ *Ibid.*

3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan hukum berupa sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, adalah sebagai berikut

a. Bahan Hukum Primer

Peraturan Perundang – Undangan digunakan sebagai materi hukum yang melatar belakangi fenomena penelitian. Dalam penelitian ini Peraturan Perundang – Undangan yang digunakan yaitu :

- a. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte

b. Bahan Hukum Sekunder

Menurut Soerjono Soekanto, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku, jurnal ilmiah, makalah, hasil penelitian yang berwujud laporan, artikel penelitian yang berkaitan erat dengan pokok bahasan penelitian.¹⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum ini sebagai penunjang bahan hukum primer dan sekunder yang berfungsi untuk memberikan tentang pemahaman dan pengertian terhadap bahan hukum lainnya. Bahan hukum pada penulisan ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

¹⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 2015, hlm.13

4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian

Setelah bahan penelitian terkumpul, maka data tersebut di olah guna mendapatkan data yang terbaik. Dalam pengolahan data tersebut, penulis melakukan kegiatan *editing*, yaitu data yang diperoleh diperiksa dan diteliti lagi mengenai kelengkapan, kejelasan dan kebenarannya, sehingga terhindar dari kekeliruan dan kesalahan.

5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum yang digunakan sebagai dasar oleh peneliti adalah metode penafsiran hukum dalam bentuk penafsiran kualitatif. Metode penafsiran kualitatif merupakan metode penafsiran berdasarkan aturan hukum yang ada dalam Perundang – Undangan dan dianalisis yang akan memberikan gambaran keseluruhan dalam permasalahan yang diteliti, mencari permasalahannya untuk ditarik kesimpulan sehingga dapat memperoleh suatu hasil dari objek permasalahan yang diteliti.¹⁹

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Untuk keseluruhan bahan hukum yang telah terkumpul bahan hukum yang telah terkumpul, kemudian disaring dan di olah selanjutnya dianalisis sesuai dengan permasalahan hukum yang dihadapi, untuk kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode deduktif. Metode deduktif yaitu menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit.

¹⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2013, hlm. 105

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Hakim, 2009, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

A. Mukti Arto, 2004, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

A. Sonny Keraf, 2010, *Etika Bisnis Tuntutan Relevansinya*, Yogyakarta : Kanisius

Editsu Adisu dan Libertus Jehani, 2007, *Panduan Hukum Pekerja Hak – Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang : Visi Media

Asri Wijayanti, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Forum Sahabat

C.S.T. Kansil, 2011, *Pokok – Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika

Cindawati, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertaruhkan Haknya)*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Endah Pujiastusi, 2015, *Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Editus Adisu, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta : Forum Sahabat

Febri Jaya, 2014, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan : Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*, Jakarta : Suluh Media

Harkristuti Harkrisnowo dkk, 2008, *Pedoman Hak Asasi Perempuan*, Jakarta : Departemen Hukum dan HAM RI Direktorat Jendral Hak Asasi Manusia

Jonaedi Effendi dan Jhony Ibrahim, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Prenada Media Group

- Lalu Husni, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Muladi, 2009, *Hak Asasi Manusia : Hakekat Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Bandung : Refika Aditama
- Moh. Syaufi, 2009, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta : Sarana Bhakti Persada
- Maimun, 2003 *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Nyoman Serikat Putra Jaya, 2008, *Beberapa Pemikiran Ke Arah Pengembangan Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-13, Jakarta : Djambatan
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum*, Kalimantan Timur : Bina Ilmu
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers
- Zainuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika
- Zainal Asikin, 1993, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Jakarta : Kencana
- Zaeni Arsthadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta : PT. Citra Raja Grafindo Persada

B. Jurnal

- Annisa Sativa, 2013, “Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Repositori Institusi*, Vol. 1 No.2, Medan : Universitas Sumatera Utara
- Aditya, Nadhira Wahyu, 2020, “Hak Cuti Melahirkan Bagi pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia”, *Jurnal Fundamental Justice*, Vol. 4 No. 2, Mataram : Universitas Burnigora

- D Setiawan, 2017, “ Teori Perlindungan Hukum”, *Jurnal Repository Untag Sby*, Vol. 4 No. 1, Surabaya : Universitas 17 Agustus
- Djakarta, Mulyani, 2018, “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Untuk Memperoleh Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 3 No. 1, Bandung : Universitas Padjajaran
- Elisabeth Nurhaini Butarbutar, 2011, “Penerapan Dan Pengaturannya dalam Hukum Acara Perdata”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 11 No. 3, Medan : Universitas katolik Santo Thomas
- GOD Carma, 2018, “Perlindungan Hukum”, *E-Journal Uajy*, Vol. 1 No. 1, Yogyakarta : Universitas Atma Jaya
- Joupy G.Z Mambu, 2013, “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan” (Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003)”, *Jurnal Hukum dan Syariah*, Vol. 2 No. 2, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nur Adi Kumaladewi, 2015, “Eksekusi Kendaraan Bermotor Sebagai Jaminan Fidusia Yang Berada Pada Pihak Ketiga”, *Jurnal Repostorium*, Vol. 2 No. 2, Jawa Tengah
- Pinadumi Atika Putri Fajrina, 2019, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal Ilmiah*, Vol. 1 No. 2, Mataram : Universitas Mataram
- Riris Ardhanariswari, 2009, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Pengembangan Sistem Hukum Indonesia”, *Jurnal Bina Hukum*, Vol. 3 No. 1, Bandung : Universitas Padjajaran
- Syahril Izha Ferri, 2021, “Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 3, Malang : Universitas Islam Malang
- Viqih Akbar, 2017, “Peran Perempuan Terhadap Perekonomian Keluarga”, *Jurnal Repositori UINJKT*, Vol. 3 No. 2, Jakarta: Universitas Syarif Hidayatullah
- Z. Alfandari, 2016, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, *Jurnal Repositori Uma*, Vol. 4 No. 1 Medan : Universitas Medan Area

C. Peraturan Perundang – Undangan

Indonesia, Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297)

Indonesia, Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 Tentang larangan
PHK terhadap Perempuan Menikah, Hamil dan Menyusui

Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN/Tte

D. Artikel

Tim Hukum Online, Perlindungan Hukum : Pengertian, Unsur Dan Contohnya,
Diakses Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> , Pada Tanggal 16 September 2023, Pukul 19.36
WIB

Sugi Arto, Tujuan Pelayanan Primer, Diakses dari :
<https://artonang.blogspot.com/2015/12/ciri-tujuan-dan-fungsi-perusahaan.html?m=1> , Pada Tanggal 9 November 2023, Pukul 17.59 WiB

