
**TINJAUAN YURIDIS PEKERJA PEREMPUAN HAMIL YANG DIPUTUS HUBUNGAN
KERJANYA OLEH PERUSAHAAN (Studi Tentang Rumini diPT Wangta Agung)**

Reynisa Ikko Damayanti

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
reynisadamayanti@mhs.unesa.ac.id

Emmilia Rusdiana

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
emmiliarusdiana@unesa.ac.id

Abstrak

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara sepihak apabila pekerja tersebut terbukti melakukan pelanggaran berat. Pelanggaran berat merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dan tidak dapat ditoleransi lagi oleh pengusaha. Salah satu bentuk pelanggaran berat yaitu melakukan pelanggaran norma kesusilaan. PT Wangta Agung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Rumini dengan dasar hamil tanpa melalui perkawinan. Rumini hamil kemudian tidak dapat menunjukkan akta perkawinan dianggap hamil tanpa melalui perkawinan yang merupakan pelanggaran terhadap norma kesusilaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keabsahan pemutusan hubungan kerja dan upaya hukum yang dapat ditempuh Rumini sebagai pekerja perempuan hamil tanpa melalui perkawinan yang diputus hubungan kerjanya oleh PT Wangta Agung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Bahan hukum yang digunakan yaitu primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum yang telah dikumpulkan diolah dengan cara mereduksi bahan hukum yang kemudian dianalisis dengan cara memberikan argumen atas hasil penelitian yang telah dilakukan. Bahan hukum yang telah dianalisis, maka akan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hamil tanpa melalui perkawinan merupakan perbuatan *immoral*. Rumini hamil dan tidak dapat menunjukkan akta perkawinan dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap norma kesusilaan. PT Wangta Agung berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran norma kesusilaan karena dapat merugikan perusahaan secara immateriil yang salah satunya merusak nama baik perusahaan. Pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap norma kesusilaan dapat mengajukan upaya hukum untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Prosedur penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja Perempuan, Hamil tanpa melalui Perkawinan, Norma Kesusilaan

Abstract

The employer can unilaterally terminate the employee if the worker is proven to have committed a serious violation. Serious violations are violations committed by workers and can no longer be tolerated by employers. One form of serious violations is violating the norms of decency. PT Wangta Agung terminated Rumini on the basis of pregnancy without marriage. Rumini pregnant then can not show a marriage certificate deemed to be pregnant without going through marriage which is a violation of moral norms as regulated in Company Regulations. The purpose of this study is to determine the validity of termination of employment and legal remedies that can be pursued by Rumini as a pregnant female worker without going through marriage His employment relationship was terminated by PT Wangta Agung. The type of research used is normative with the legislation approach and concept approach. The legal materials used are primary, secondary and tertiary. Legal material that has been collected is processed by reducing the legal material which is then analyzed by giving an argument on the results of research that has been done. The legal material that has been analyzed will conclude. The results of the study show that pregnancy without marriage is immoral. Rumini was pregnant and could not show a marriage certificate categorized as a violation of the norms of decency. PT Wangta Agung has the right to

terminate employment against workers who violate the norms of decency because it can harm the company immaterially, one of which is damaging the good name of the company. Workers who violate the norms of decency can file legal remedies to obtain their rights as workers who are terminated from work. The procedure for settling disputes over termination of employment is regulated in the Industrial Relations Dispute Settlement Act.

Keywords: Termination of Employment, Female Workers, Pregnancy without going through Marriage, Decency Norms

PENDAHULUAN

Ibu hamil memiliki tingkat emosi yang tidak stabil, ketidakstabilan tersebut mengakibatkan ibu hamil menjadi lebih mudah untuk mengalami stress sehingga mempengaruhi produktifitasnya. Psikis yang tidak stabil dan kondisi fisik yang mudah lelah tersebut dapat mempengaruhi produktifitas pekerja perempuan hamil. Produktifitas yang dihasilkan cenderung menurun sehingga rentan akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut PHK) sepihak oleh pengusaha.

Pengusaha pada dasarnya wajib mengupayakan agar tidak terjadi PHK. PHK dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja yang bersangkutan sudah tidak layak untuk dipekerjakan. Ukuran layak atau tidak layaknya pekerja untuk tetap dipekerjakan yaitu dapat dilihat moral kerja yang dimiliki. Pekerja perempuan atau pekerja laki-laki pada dasarnya wajib untuk diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja terlebih lagi dalam hal PHK. Menurut Collins, terdapat dua prinsip penting yang menjadi pertimbangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja yaitu:

“*Dignity principle* mengemukakan penghormatan dan pengakuan atas harga diri pekerja, yaitu dengan mensyaratkan maksud pemberi kerja dalam memutuskan hubungan kerja harus mempunyai alasan yang rasional. PHK yang tidak mempunyai dasar yang rasional akan melanggar harga diri pekerja, misalnya PHK atas alasan kehamilan, alasan status perkawinan, atau alasan pekerja telah berusaha untuk meminta haknya atas upah minimum. Sementara, *autonomy principle* mengakui hakikat kerja sebagai salah satu cara yang penting bagi pekerja untuk memberi arti kehidupannya. Pemberi kerja tidak seharusnya campur tangan terhadap apa yang pekerja lakukan di luar waktu kerjanya. *Prinsip autonomy* menunjukkan rasa hormat kepada pekerja sebagai individu bebas yang menginginkan dirinya mampu menata hidupnya”. Budi Santoso (Jurnal Media Hukum, (2017:117-118)

Setiap pekerja terutama pekerja perempuan memiliki hak untuk diPHK secara adil

oleh pengusaha (*just cause principle*) merupakan prinsip dasar dalam aspek PHK.

“Ukuran dari adil atau tidaknya yaitu keadilan substansi dan keadilan prosedural. Keadilan substansi merupakan alasan-alasan yang bersifat rasional sedangkan keadilan prosedural yaitu keadilan bagi pekerja yang diberikan hak untuk membela diri bahwa PHK yang dilakukan pengusaha terhadap dirinya tidak beralasan.” Budi Santoso (Jurnal Media Hukum, (2017: 118).

Kondisi pekerja yang sedang hamil tidak dapat digunakan sebagai dasar pengusaha untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja. Larangan PHK terhadap pekerja dengan dasar hamil ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). PHK dengan dasar bahwa pekerja hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja perempuan ketika kondisinya sedang hamil apabila pekerja yang bersangkutan terbukti memenuhi kualifikasi pelanggaran berat. Pelanggaran berat merupakan suatu pelanggaran yang tidak dapat ditoleransi lagi karena merugikan pihak pengusaha. Kualifikasi pelanggaran berat oleh pekerja ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

(1) ” Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan,
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan,
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja,

- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan,
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya,
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

PHK dengan dasar bahwa pekerja melakukan pelanggaran berat harus disertai dengan bukti. Bukti yang dimaksud dapat berupa pekerja yang bersangkutan tertangkap tangan melakukan pelanggaran berat, pekerja yang bersangkutan mengaku melakukan pelanggaran berat dan adanya laporan kejadian yang dibuat pihak berwenang dalam perusahaan tempatnya bekerja serta terdapat 2 (dua) orang saksi. PHK terhadap pekerja dengan dasar melakukan pelanggaran berat harus mendapatkan putusan dari hakim pidana namun terdapat pengecualian. Pengusaha dapat melakukan PHK sepihak terhadap pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran berat apabila disertai dengan alasan mendesak.

PHK yang tidak sesuai dengan prosedur dapat memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial. perselisihan PHK umumnya terjadi karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai dasar yang digunakan oleh pengusaha dalam melakukan PHK. Perselisihan PHK dapat terjadi diberbagai perusahaan. salah satunya di PT Wangta Agung. Perselisihan PHK ini terjadi antara PT Wangta Agung dan pekerjanya yang bekerja pada bagian *cutting* yang bernama Rumini. Perselisihan PHK ini terjadi karena Rumini tidak dapat menerima dasar yang digunakan PT Wangta Agung untuk melakukan PHK terhadap Rumini. PT Wangta Agung dalam surat PHK menyatakan bahwa Rumini hamil dan tidak dapat menunjukkan akta perkawinan merupakan pelanggaran terhadap norma kesusilaan. Hamil dan tidak dapat menunjukkan akta perkawinan dikatakan hamil di

perkawinan. “Hamil di luar perkawinan merupakan sesuatu yang sangat tabu di Indonesia”. Wahyu Wibisama Jurnal Pendidikan Agama Islam (2017:31). Hamil di luar perkawinan dapat diartikan sebagai hamil tanpa melalui perkawinan. Hamil tanpa melalui perkawinan berarti hubungan suami istri tanpa adanya ikatan perkawinan yang sampai mengakibatkan hamil.

Norma kesusilaan merupakan aturan atau pedoman hidup tentang tingkah laku yang baik dan buruk manusia dalam lingkungan masyarakat yang bersumber dari hati nurani manusia . Seseorang melakukan pelanggaran terhadap norma kesusilaan akan mendapatkan sanksi berupa pengucilan dalam lingkungan masyarakat dan perasaan malu.

Hamil tanpa melalui perkawinan memiliki dampak buruk. Dampak buruk ini tidak hanya terjadi pada orang yang bersangkutan namun juga keluarga, tempat tinggal bahkan tempat bekerja. Hamil pada dasarnya merupakan kodrat dari setiap perempuan karena itu pengusaha tidak dibenarkan untuk melakukan PHK sepihak atau memaksa pekerjanya untuk melakukan pengunduran diri dengan dasar hamil. Berdasarkan latar tersebut dapat dirumuskan permasalahan apakah PHK dengan dasar melanggar norma kesusilaan pada pekerja perempuan hamil tanpa melalui perkawinan dapat diberlakukan dan apakah pekerja yang bersangkutan dapat melakukan upaya hukum atau tidak.

Penelitian mengenai tinjauan yuridis pekerja perempuan hamil tanpa melalui perkawinan yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan dalam hal ini studi terhadap Rumini di PT Wangta Agung memiliki beberapa tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui keabsahan PHK PT Wangta Agung terhadap Rumini dengan dasar Rumini hamil dan tidak dapat menunjukkan akta perkawinan dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap norma kesusilaan. Penelitian ini selain itu juga bertujuan untuk mengetahui pekerja yang diPHK karena hamil dan tidak dapat menunjukkan akta perkawinan dapat melakukan upaya hukum atau tidak.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. Penelitian normative merupakan penelitian hukum yang bertujuan untuk menemukan aturan, prinsip atau doktrin untuk menjawab permasalahan hukum. Permasalahan hukum dalam penelitian hukum normative ini terdiri dari kekosongan hukum, konflik norma dan kekaburan norma.

Permasalahan hukum dalam penelitian yaitu adanya kekaburan norma.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundangan-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang terkait topic penelitian. Peneliti dalam menggunakan pendekatan penelitian tidak hanya mengacu pada peraturan namun juga beranjak dari pandangan atau doktrin yang berkaitan dengan topik penelitian ,maka dari itu digunakanlah juga pendekatan konsep.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari tiga macam yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer ini terdiri dari peraturan perundang-undangan, surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu. Bahan hukum sekunder yang digunakan berupa buku, pendapat para sarjana,jurnal hukum, tesis, website dan yang berkaitan dengan topic penelitian. Bahan hukum tersier yang digunakan antara lain: Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan sebagainya.

Teknik pengumpulan bahan hukum studi kepustakaan yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum baik primer, sekunder maupun tersier yang berkaitan dengan tinjauan yuridis pekerja perempuan hamil yang diPHK tanpa melalui perkawinan dan kemudian disusun secara sistematis. Bahan hukum yang sudah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis secara preskriptif. Fakta-fakta hukum yang telah ditemukan diidentifikasi kemudian dihubungkan dengan materi yang terdapat pada tinjauan pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Rumini merupakan pekerja dari PT Wangta Agung yang bekerja pada bagian *cutting*. Rumini berstatus sebagai pekerja PT Wangta Agung terhitung sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2017. Hubungan kerja antara Rumini dan PT Wangta Agung berakhir setelah diterbitkannya surat PHK No: 01/HRD/PTWA/XII/2017. Terbitnya surat PHK ini bermula ketika Rumini mengajukan cuti pada tanggal 6 (enam) desember 2017 karena menurut perhitungan dokter, Rumini akan melahirkan pada sekitar tanggal 21 januari sampai 23 januari 2018. Rumini mengajukan cuti melahirkan untuk 3 (tiga) bulan lamanya. 3 (tiga) bulan dengan hitungan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan.

Rumini pada saat melakukan pengajuan cuti melahirkan pada akhir tahun 2017, HRD perusahaan meminta Rumini untuk menunjukan akta perkawinan. hal yang mendasari pihak perusahaan meminta Rumini untuk menunjukan akta perkawinan karena Rumini berpisah dengan suaminya pada akhir tahun 2015. Rumini setelah berpisah dengan suaminya kemudian melaporkan perubahan status keluarganya kepada perusahaan pada awal tahun 2016. Laporan pada awal tahun 2016 merupakan laporan terakhir mengenai perubahan status keluarga dari Rumini ,maka dari itu data terakhir yang dimiliki oleh PT Wangta Agung menunjukan bahwa Rumini belum melakukan perkawinan lagi setelah berpisah dengan suaminya pada akhir tahun 2015. Rumini setelah bercerai dengan suaminya pada akhir tahun 2015 dan belum melakukan perkawinan lagi namun pada tahun 2017 kondisinya sedang hamil. Setelah pihak HRD meminta Rumini menunjukan akta perkawinan karena kondisinya sedang hamil namun Rumini tidak dapat menunjukan ,maka dari itu dianggap melakukan pelanggaran terhadap norma kesusilaan.

Pelanggaran terhadap norma kesusilaan yang mendasari PT Wangta Agung melakukan PHK sepihak terhadap Rumini. PHK sepihak yang dilakukan PT Wangta Agung terhadap Rumini berujung pada perselisihan PHK. Perselisihan PHK ini terjadi karena Rumini tidak dapat menerima dasar yang digunakan PT Wangta Agung untuk melakukan PHK terhadap Rumini.

Pembahasan

Tinjauan Pekerja Perempuan yang Hamil tanpa melalui Perkawinan yang diPutus Hubungan Kerjanya karena dianggap Melanggar Norma Kesusilaan

PT Wangta Agung melakukan PHK terhadap Rumini karena Rumini hamil dan tidak dapat menunjukan akta perkawinan dan dikategorikan sebagai pelanggaran norma kesusilaan yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan. Perkawinan pada dasarnya harus dibuktikan dengan akta perkawinan. Rumini sebelumnya melakukan perkawinan pada tahun 2009 dan berakhir pada tahun 2015.

Rumini merupakan seorang yang menganut agama katolik. Perkawinan dalam agama katolik menganut prinsip tak tercairkan dalam hukum kanonik. Tidak tercairkan dapat diartikan bahwa seseorang penganut agama katolik yang telah melakukan perkawinan tidak dapat bercerai karena perkawinan dalam agama katolik bersifat *sacramental*.

“Perkawinan disebut *sacramental* karena Perkawinan diakui sebagai suatu persekutuan seorang pria dan wanita yang dengan kesadaran penuh dan bebas menyerahkan seluruh diri serta segala kemampuannya satu sama lain untuk selama-lamanya.” Meikel Jurnal Lex et societatis Kkaliks (2014:83)

Prinsip tak tercerai dalam agama katolik ini terdapat 2 (dua) macam yaitu *Indissolubilitas absoluta* dan *indissolubilitas relative*. Prinsip *Indissolubilitas absoluta* dapat diartikan bahwa seorang yang telah melakukan perkawinan tidak dapat bercerai kecuali karena salah satu pihak atau kedua belah pihak meninggal dunia. Prinsip *indissolubilitas relative* berarti seseorang yang telah melakukan perkawinan dapat diputuskan apabila syarat untuk bercerai kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Kanon. Putusnya perkawinan ini dapat dilakukan atas kuasa dari gerejawi. Berdasarkan penjelasan dari prinsip tak tercerai tersebut dapat disimpulkan bahwa agama katolik tidak menghendaki adanya suatu perceraian melainkan adanya pembatalan perkawinan. Rumini yang menganut agama katolik „maka dari itu tidak mengenal adanya perceraian melainkan pembatalan perkawinan pada akhir tahun 2015.

Rumini setelah pembatalan perkawinan pada akhir tahun 2015 tidak melakukan perkawinan kembali namun pada tahun 2017 kondisinya sedang hamil. Kondisi hamil namun tidak memiliki ikatan perkawinan dengan siapapun dapat dikatakan hamil tanpa melalui perkawinan. Hamil tanpa melalui perkawinan berkaitan dengan kondisi moral yang dimiliki oleh seseorang. Moral merupakan suatu kebiasaan yang umumnya berlaku di lingkungan masyarakat. Seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap moral erat dikaitkan dengan perbuatan amoral dan immoral. “Amoral berarti tidak berhubungan dengan konteks moral. Kata amoral sebaiknya diartikan sebagai netral dari sudut moral atau tidak mempunyai relevansi etis”. (K Bertens 1993:8). Netral dapat diartikan bahwa perbuatan yang dilakukan dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang tidak jahat dan juga tidak baik karena pelakunya tidak menyadari bahwa perbuatan tersebut merupakan suatu pelanggaran. “Immoral berarti bertentangan dengan moralitas yang baik, secara moral buruk, tidak etis.” (K Bertens 1993: 7). Bertentangan dengan moralitas yang baik berarti seseorang yang melakukan perbuatan immoral tersebut telah mengetahui bahwa

perbuatan yang dilakukan bertentangan dengan aturan yang ada namun tetap dilakukan.

Hamil tanpa melalui perkawinan bertentangan dengan nilai-nilai agama dan adat yang berkembang di dalam masyarakat Indonesia. Perempuan hamil tanpa adanya ikatan perkawinan ini mencerminkan perilaku yang menyimpang dengan aturan yang ada di dalam masyarakat. Perilaku menyimpang tersebutlah yang mengakibatkan menjadi suatu hal yang tidak wajar di kalangan masyarakat. Hubungan suami istri tanpa melalui perkawinan mencerminkan moralitas buruk. Hamil tanpa melalui perkawinan sebagaimana yang terjadi pada Rumini, maka dari itu dapat dikategorikan sebagai perbuatan immoral.

Hubungan suami istri tanpa melalui perkawinan ini berkaitan juga dengan pelanggaran terhadap norma kesusilaan. Norma kesusilaan adalah aturan atau pedoman mengenai tata cara berperilaku manusia secara umum yang aturan tersebut bersumber dari hati nurani manusia itu sendiri.

”Norma kesusilaan membatasi perilaku individu di dalam masyarakat agar tidak melampaui batas kesusilaan sebagai tindakan asusila”. Hwian Christiano (Jurnal Privat Law 2016 : 2).

Hubungan suami istri tanpa melalui perkawinan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap norma kesusilaan apabila dilakukan dengan sukarela dan tanpa adanya paksaan dari siapapun. Rumini melakukan hubungan suami istri tersebut hingga menyebabkan hamil tanpa melalui perkawinan bukan karena adanya paksaan dari siapapun atau sebagai korban kejahatan seksual. Rumini melakukan hubungan suami istri tersebut atas dasar suka sama suka dengan kesadaran penuh.

Rumini yang melakukan hubungan suami istri tanpa adanya ikatan perkawinan dapat dikategorikan sebagai perbuatan zina. Seseorang yang melakukan perbuatan zina dapat diancam dengan pidana penjara. Perbuatan zina yang dapat diancam dengan pidana penjara harus memenuhi syarat perbuatan zina yang terdapat dalam Pasal 284 ayat (2) huruf b KUHP yang berbunyi: “(1) diancam dengan pidana penjara paling lama Sembilan bulan: a. Seorang wanita tidak nikah yang turut serta melakukan perbuatan itu padahal diketahui olehnya, bahwa yang turut bersalah telah nikah dan pasal 27 BW berlaku baginya.” Berdasarkan bunyi Pasal 284 ayat (2) huruf b KUHP telah jelas bahwa seorang perempuan yang terbukti melakukan perbuatan zina dengan seorang

pria yang masih memiliki istri dapat dikenakan pidana penjara.

Rumini melakukan perbuatan yang melanggar norma kesusilaan tidak berada di lingkungan PT Wangta Agung. Perbuatan pelanggaran norma kesusilaan sebagaimana dilakukan Rumini juga memiliki dampak negatif bagi PT Wangta Agung. Dampak negatif ini dapat berupa kerugian immateriil. "Kerugian immateriil dapat berupa kerugian secara moril, idiil dan tidak dapat dinilai dengan uang atau secara ekonomis". Merry Tjoanda (Jurnal Sasi 2010:48).

Kerugian moril yang dapat dialami oleh PT Wangta Agung berupa persepsi negatif masyarakat terhadap moralitas pekerja yang ada di PT Wangta Agung sehingga mengakibatkan reputasi PT Wangta Agung menjadi buruk. Selain penilaian negatif dari masyarakat, pelanggaran semacam ini dapat memicu timbulnya pelanggaran yang serupa oleh pekerja lainnya. Semakin banyak pekerja yang melanggar norma kesusilaan maka dapat semakin mengancam stabilitas PT Wangta Agung itu sendiri.

Upaya Hukum bagi Pekerja yang diPutus Hubungan Kerjanya atas Dasar Hamil Tanpa Melalui Perkawinan

Hubungan kerja antara PT Wangta Agung dan Rumini yang berakhir berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja yang diPHK oleh pengusaha berhak untuk melakukan upaya hukum. Rumini sebagai pekerja perempuan hamil tanpa melalui perkawinan dapat melakukan upaya hukum. Upaya hukum dapat dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hak yang seharusnya didapat sebagai pekerja yang diPHK apabila PT Wangta Agung terbukti tidak memberikan hak-hak yang seharusnya didapat Rumini setelah diPHK. Pelanggaran norma kesusilaan sebagaimana dilakukan oleh Rumini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat ,maka dari itu Rumini berhak mendapatkan haknya sebagai pekerja yang diPHK dengan alasan pelanggaran berat.

Hak pekerja yang diPHK karena alasan berat ini diatur dalam Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak yang diperoleh berupa uang penggantian hak, selain uang penggantian hak apabila tugas dan fungsi dari Rumini tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung akan mendapatkan uang pisah. Upaya hukum yang dapat ditempuh Rumini untuk menyelesaikan perselisihan PHK ini diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya hukum pertama yang dapat dilakukan oleh Rumini yaitu melalui perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit merupakan perundingan untuk musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Perundingan ini dilakukan tanpa melibatkan pengadilan. Penyelesaian perselisihan PHK melalui perundingan Bipartit dapat dilakukan kurang lebih 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit yang dilakukan oleh Rumini dan Perwakilan dari PT Wangta Agung tidak mencapai kata sepakat maka perundingan Bipartit dianggap gagal.

Perundingan Bipartit yang tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dalam bidang Ketenagakerjaan setempat. Instansi yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya (untuk selanjutnya disebut Disnaker). Prosedur pencatatan perselisihan PHK telah dilakukan maka Disnaker akan memberikan pilihan penyelesaian perselisihan PHK. penyelesaian PHK dapat dilakukan melalui dua jenis penyelesaian yaitu penyelesaian melalui Konsiliasi atau Mediasi. Para pihak yang berselisih akan diberikan pilihan untuk memilih penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi kurang lebih 7 (tujuh) hari kerja.

Penyelesaian Perselisihan PHK melalui Mediasi dapat dilakukan apabila para pihak yang berselisih tidak memberikan jawaban atas pilihan cara penyelesaian perselisihan atau para pihak tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui Konsiliasi. Penyelesaian perselisihan PHK melalui Mediasi dilakukan kurang lebih 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya proses Mediasi. Penyelesaian perselisihan PHK melalui Mediasi ini ditengahi oleh seorang Mediator.

Penyelesaian perselisihan PHK antara Rumini dan PT Wangta Agung mencapai kesepakatan maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangi oleh kedua belah pihak. Perjanjian Bersama yang telah ditanda tangani didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah PT Wangta Agung dan Rumini menandatangani Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan akan mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila penyelesaian perselisihan PHK tidak mencapai kesepakatan maka Mediator akan memberikan anjuran tertulis dan para pihak kurang lebih dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis harus memberikan jawaban. Para pihak dalam jangka 10 (sepuluh)

hari tersebut menerima anjuran tertulis dari Mediator akan dibuatkan Perjanjian Bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Rumini dan PT Wangta Agung melakukan perjanjian. Para pihak tidak sepakat atau tidak memberikan jawaban terhadap anjuran tertulis yang diberikan Mediator maka penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dianggap gagal. Penyelesaian melalui Mediasi tidak kunjung mencapai kesepakatan maka pihak yang berselisih dapat menempuh tahap penyelesaian perselisihan PHK selanjutnya yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan antara PT Wangta Agung dengan Rumini merupakan perselisihan PHK, maka dari dapat menempuh tahap penyelesaian melalui Konsiliasi. Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi ini ditengahi oleh seorang Konsiliator. Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dapat dilakukan kurang lebih 30 (tiga puluh) hari kerja sejak sidang pertama Konsiliasi dilakukan. Penyelesaian perselisihan PHK melalui Konsiliasi mencapai kesepakatan maka Konsiliator akan membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak. Perjanjian Bersama yang telah ditanda tangani didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Wilayah PT Wangta Agung dan Rumini melakukan Perjanjian Bersama. Apabila penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan maka Konsiliator akan memberikan anjuran tertulis.

Para pihak dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran tertulis dari Konsiliator harus memberikan jawaban. Anjuran tertulis disepakati oleh para pihak akan dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak yang berselisih dalam jangka waktu yang telah ditentukan tidak memberikan jawaban atau menolak anjuran tertulis maka penyelesaian melalui Konsiliasi dianggap gagal. Penyelesaian perselisihan PHK melalui Konsiliasi mencapai kegagalan maka para pihak dapat menyelesaikan perselisihan PHK ketahap berikutnya. Penyelesaian perselisihan melalui PHK tahap berikutnya yaitu dengan cara mengajukan Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial Kota Surabaya.

Rumini dapat menyelesaikan perselisihan PHK pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Surabaya dengan cara mengajukan gugatan karena tahap penyelesaian sebelumnya tidak mencapai kesepakatan. Rumini dapat mengajukan gugatan

pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pengusaha. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan PHK antara PT Wangta Agung dan Rumini bersifat tetap. Apabila Rumini tidak sepakat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai penyelesaian Perselisihan PHK, Rumini dapat mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung.

Pengajuan kasasi dapat dilakukan oleh Rumini selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah dibacakannya putusan dalam sidang oleh Majelis Hakim. Rumini dapat mengajukan permohonan Kasasi dengan cara tertulis melalui sub kepanitera Pengadilan Hubungan Industrial Kota Surabaya. Penyelesaian perselisihan PHK antara Rumini dan PT Wangta Agung ini dapat berlangsung kurang lebih 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak permohonan kasasi diajukan oleh Rumini.

PENUTUP

Simpulan

Pekerja yang hamil tanpa melalui perkawinan merupakan perbuatan immoral, maka dari itu pengusaha berhak melakukan PHK. Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan suami dan istri atas dasar suka sama suka yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap norma kesusilaan. Pelanggaran norma kesusilaan oleh pekerja ini dapat merugikan perusahaan secara immateriil yang salah satunya yaitu merusak nama baik perusahaan.

Pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap norma kesusilaan dapat mengajukan upaya hukum untuk mendapatkan kembali haknya. Upaya hukum yang dapat dilakukan yaitu melakukan perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit tidak mencapai kesepakatan maka dapat dilakukan tahap penyelesaian berikutnya yaitu Mediasi atau Konsiliasi. Mediasi atau Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan maka dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila masih tidak sepakat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengajukan kasasi di Mahkamah Agung.

Saran

Pekerja PT Wangta Agung sebaiknya meningkatkan budaya disiplin yang nantinya membentuk suatu moral kerja yang baik. Moral kerja yang baik nantinya akan meningkatkan prestasi dari pekerja itu sendiri. Prestasi yang

meningkat mendorong pengusaha untuk memberikan penghargaan terhadap pekerjanya yang dapat berupa bonus gaji atau kenaikan jabatan.

Perusahaan khususnya PT Wangta Agung sebaiknya meningkatkan kedisiplinan pekerjanya baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Peningkatan disiplin terhadap pekerja dengan menerapkan beberapa aturan yang baru sesuai dengan perkembangan zaman untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan.

Serikat Pekerja PT Wangta Agung senantiasa memberikan pengarahan terhadap anggotanya pada saat mengadakan rapat anggota atau cara lainnya agar selalu bersikap disiplin dan mentaati peraturan perusahaan yang nantinya menciptakan moral kerja yang baik sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bertens, K. 1993. *Etika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, 1974. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan*, (LN No.1 Tahun 1974, TLN No.3019).

Indonesia, 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (LN No.39 Tahun 2003, TLN No. 4279).

Indonesia, 2004. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (LN No.6 Tahun 2004, TLN No. 4356).

Indonesia, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2005. *Surat Edaran Menteri*

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Se-13/Men/Sj-Hk/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jurnal/Artikel/Makalah

Christiano, Hwian. 2016. "Norma Kesusilaan Sebagai Batasan Penemuan Hukum Progresif Perkara Kesusilaan di Bangkalan Madura." *Jurnal Privat Law*. Vol. 7, No. 1.

Kancak, Meikel KKaliks Leles. 2014. "Perkawinan Yang Tak Terceraikan Menurut Hukum Kanonik". *Jurnal Lex et societatis*. Vol 2, No.3.

Santoso, Budi. 2017. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi dan Hak Asasi Manusia". *Jurnal Media Hukum*. Vol. 24, No.2.

Tjoanda, Merry. 2010. "Wujud Ganti Rugi Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata". *Jurnal Sasi*. Vol. 16, No. 14.

Wibisama, Wahyu. 2017. "Perkawinan Wanita Hamil di Luar Nikah serta Akibat Hukumnya Perspektif dan Hukum Positif". *Jurnal Pendidikan Islam Ta'ala*. Vol.15, No. 1.