

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk mendapatkan kebutuhan hidupnya, manusia dituntut harus bekerja untuk masa depan dan keluarganya. Manusia dapat bekerja baik sebagai wirausaha, maupun sebagai pekerja pada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara, yang disebut sebagai pegawai negeri sipil atau di perusahaan swasta.

Pekerja tunduk dan patuh kepada orang yang memberikan pekerjaan tersebut. Mengenai hal tersebut, salah satu unsur pokok dalam memenuhi pertumbuhan ekonomi adalah apabila seluruh masyarakat Indonesia dapat dan mampu serta memiliki pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak itu menghasilkan upah yang cukup untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Dunia kerja tidak hanya membutuhkan tenaga kerja pria tetapi juga tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita dianggap lebih teliti dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Seiring berjalannya waktu budaya patrikhis sudah tidak berjalan kaku dimana semakin banyak kaum perempuan mulai merambah rekor industri sebagai akibat kesadaran akan semakin sulitnya beban biaya hidup. Adanya perubahan tersebut terlandasi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Setiap warga

negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Tidak ada diskriminasi kesempatan dalam segala aspek kehidupan baik laki-laki maupun perempuan, khususnya dalam hak memperoleh pekerjaan memunculkan adanya pertanyaan bagaimana dengan perbedaan kondisi fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan, dimana fisik perempuan secara kodrati mempunyai reproduksi meliputi, antara lain: haid, melahirkan, dan menyusui.¹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun. Pasal 49 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga menyebutkan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.²

Tenaga kerja wanita juga dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta *International Labour Organization* (ILO) Convention Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas.

¹ Murti Pramawardhani Dewi, Laporan Penelitian: *Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan Industri Tekstil Dan Sarung Tangan Di Kabupaten Sleman*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2014, hlm 2.

² *Ibid.*,

Pasal 82 ayat (1) juncto Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat (cuti) selama 1,5 bulan – atau kurang lebih 45 hari kalender - sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Artinya, hak cuti hamil selama 1,5 bulan dan hak cuti melahirkan 1,5 bulan, telah diberikan oleh undang-undang secara normatif dengan hak upah penuh atau berupah/ditanggung selama menjalani cuti hamil dan cuti melahirkan tersebut. Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, pengusaha dilarang mempekerjakan wanita hamil yang menurut keterangan dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya jika bekerja antara jam 23.00-07.00.

Biaya persalinan dari pekerja tersebut ditanggung oleh program pemerintah yang dituangkan pada Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa pengusaha yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. PERSERO JAMSOSTEK. Sesuai Pasal 6 UU No. 3/1992 dan Pasal 2 ayat (1) PP No. 14/1993, lingkup program jaminan sosial tenaga kerja saat ini adalah meliputi 4 (empat) program, yakni: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK). Dalam hal ini, jaminan bagi

pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam JPK yang menjadi hak pekerja. Cakupan program JPK ini termasuk Pelayanan Persalinan, yakni pertolongan persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan normal setinggi-tingginya ditetapkan Rp 500.000.

Selain itu, Perlindungan Maternitas tenaga kerja wanita yang diterbitkan ILO dalam bentuk Konvensi Nomor 183 Tahun 2000 dan Rekomendasi Nomor 191 Tahun 2000 dibutuhkan untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, seperti yang ditegaskan dalam pasal 11 (F) *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*. Perlindungan Maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang dikandungnya dan atau bayi yang dilahirkan dan disusui dari kondisi berbahaya dan tidak sehat.³

Tenaga kerja wanita juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja tetapi dalam hal kebutuhan, wanita memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

1. Tidak ada larangan hamil bagi tenaga kerja wanita
2. Tidak boleh ada perjanjian yang mewajibkan tenaga kerja wanita mengundurkan diri karena hamil

³Maria Rizqi Izzatika, Makalah, *Keuntungan Dan Tantangan Keikutsertaan Indonesia Dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 183 Tentang Perlindungan Maternitas (2000) Dalam Kaitannya Dalam Kesetaraan Gender Dalam Dunia Kerja*, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

3. Perlindungan untuk tenaga kerja wanita pada masa kehamilan
4. Cuti hamil dan cuti melahirkan bagi pekerja
5. Cuti keguguran bagi pekerja wanita
6. Hak menyusui dan/atau memerah ASI bagi tenaga kerja wanita

Negara juga memfasilitasi pekerja agar bisa menuntut haknya apabila tidak memenuhi hak nya yang disebut dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Selain memberikan fasilitas bagi pekerja, Negara juga mempunyai lembaga ketenagakerjaan yang biasa disebut dengan DEPNAKER atau Departemen Tenaga kerja. Departemen Tenaga Kerja adalah Sebuah lembaga pemerintahan untuk mengurus tenaga kerja.

Salah satu kasus yang terjadi saat ini yakni tenaga kerja wanita di Cikupa-Tangerang yang meninggal saat melahirkan karena tidak mendapatkan fasilitas bersalin dari pabrik⁴. Meninggalnya tenaga kerja wanita tersebut karena buruh tersebut mengesampingkan hak cuti pada masa-masa cuti dimana buruh tersebut memaksakan untuk bekerja pada masa kehamilan agar pasca melahirkan mendapatkan cuti yang lebih banyak. Cuti yang lebih banyak yang dimaksud yakni cuti hamil dan melahirkan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut yang terbagi dalam cuti hamil selama 1,5 bulan (satu bulan dan lima belas hari)

⁴<http://metro.sindonews.com/read/1051065/170/dapat-diskriminasi-ini-kisah-buruh-hamil-meninggal-di-pabrik-1444198953> diunduh pada 06 September 2016 pukul 09.42 WIB

sebelum saatnya melahirkan anak, dan cuti melahirkan selama 1,5 bulan (satu bulan dan 15 hari) sesudah melahirkan.

Langkah tersebut dipilih oleh kebanyakan tenaga kerja wanita karena semakin banyak cuti yang diambil maka memberikan kesempatan kepada mereka untuk beradaptasi cukup terhadap peran barunya. Kenyamanan psikologis sang ibu kedepannya juga akan sangat berdampak pada tumbuh kembang anak, selain itu mereka juga dapat memberikan ASI eksklusif yang lebih lama yakni selama 3 bulan walaupun idealnya pemberian ASI eksklusif adalah 6 bulan.

Meskipun Indonesia sudah meratifikasi sejumlah konvensi internasional tentang ketenagakerjaan, konvensi tentang anti kekerasan dan perlindungan perempuan. Tetapi, kasus penyimpangan pemenuhan hak terhadap pekerja wanita masih ada, Komnas Perempuan mencatat pada tahun lalu ini masih terjadi kekerasan dan diskriminasi terhadap pekerja wanita. Mulai dari dipersulit untuk mendapatkan izin menikah, izin cuti hamil, izin cuti haid, hingga tidak adanya fasilitas tempat menyusui atau ASI di tempat kerja.

Presiden Konfederasi Serikat Buruh Indonesia Said Iqbal mengatakan, pelanggaran terhadap hak maternitas tenaga kerja wanita di Indonesia sangat tinggi. Sekitar 200 ribu tenaga kerja wanita anggota KSPI rata-rata mengalami pelanggaran hak maternitas setiap tahunnya. Para tenaga kerja wanita itu rata-rata bekerja di industri padat karya, seperti garmen, makanan, minuman, dan perakitan barang elektronik.

Akhir tahun lalu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengakui hingga kini penyimpangan pemenuhan hak yang dapat berupa diskriminasi pada perempuan masih terus terjadi termasuk ketika perempuan itu menikah dan hamil ini suatu tragedi yang memutuskan bekerja sebagai buruh di perusahaan karena pasti keuangan mereka terganggu.⁵ Lemahnya pengawasan pemerintah menjadi faktor masih banyaknya perusahaan yang tidak mematuhi aturan hak maternitas bagi tenaga kerja wanita.⁶

Selain kasus meninggalnya tenaga kerja wanita yang tengah bersalin, banyak didapati 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. Akibatnya, program ASI untuk bayi terhambat. Diskriminasi yang terjadi menunjukkan bahwa lemahnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang sedang hamil dan mengesampingkan hak cuti hamilnya.

Berdasarkan kasus di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, karena tindakan tenaga kerja wanita yang sedang hamil yang membahayakan kesehatan diri sendiri dan juga kesehatan janin yang dikandungnya. Sehubungan dengan maksud dilakukannya pengkajian terhadap masalah tersebut, maka dikemukakan judul penelitian sebagai berikut: **“Tinjauan**

⁵<http://wiwitna.blogspot.co.id/2013/03/analisis-undang-undang-ketenagakerjaan.html> diunduh pada 23 Mei 2016 pukul 15. 02 WIB

⁶<http://www.republika.co.id/berita/koran/kesra/16/04/28/o6c3k625-hak-maternitas-dilanggar> diunduh pada 06 September 2016 pukul 09.42 WIB

Yuridis Terhadap Pernyataan Mengesampingkan Hak Cuti Pada Masa-Masa Cuti Melahirkan dan Pertanggungjawaban Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian ini akan dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pernyataan tertulis penolakan pengambilan cuti dapat mengesampingkan kewajiban pemberi kerja sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pertanggungjawaban perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan ibu dan calon bayi meninggal dunia selama periode cuti melahirkan yang dikesampingkan tersebut?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah pernyataan cuti tersebut diperbolehkan undang-undang ketenagakerjakaan atau tidak.
2. Untuk mengetahui pihak mana yang akan bertanggung jawab atas insiden yang mengakibatkan pekerja wanita dan calon bayinya meninggal dunia.

D. Kegunaan Penelitian

Dari beberapa permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang penelitian ini, serta memperhatikan tujuan penelitian diatas, diharapkan hasil penelitian ini mempunyai kegunaan, sebagai berikut:

1. Segi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya, pengembangan hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan dalam kondisi sebenarnya.

2. Segi praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kesadaran kepada pengusaha dan juga terhadap pekerja yang sedang hamil mengenai pentingnya menjaga kesehatan dan memerhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

Setiap manusia untuk memenuhi hidupnya pasti harus bekerja. Bekerja merupakan bentuk tanggung jawab atau kewajiban dasar seorang manusia secara universal. Kerja adalah bagian kodrati dan integral dari kehidupan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang itu menghadapi kerja sebagai bagian dari kodratnya sendiri dan sekaligus sebagai bagian dari aktivitas kehidupannya. Lebih dari itu, kerja merupakan kewajiban yang

berlaku umum bagi setiap manusia, sedang pengangguran merupakan wujud kehidupan sia-sia.⁷

Hegel dan Max memandang penting untuk menganalisis arti penting dalam bekerja dalam system filsafat mereka. Keduanya memandang pekerjaan sebagai pernyataan diri manusia melalui objektivikasi. Ini berarti, dengan kerja manusia akan mengolah alam semesta dengan cara mengubah objek-objek alamiah tersebut menjadi bentuk baru. Bentuk yang semula hanya ada dalam benak sipekerja diobjektivikasikan menjadi wujud baru yang nyata, seperti sebatang pohon yang dikreasikan menjadi perahu.⁸

Cyld Kluckhohn dan Florence Kluckhohn juga menempatkan diri untuk menelaah hakikat kerja (karya) bagi manusia. Menurut mereka, ada nilai-nilai budaya yang memandang kerja itu sekedar untuk memenuhi nafkah hidup, namun ada pula yang memandang kerja sebagai upaya menggapai kedudukan dan kehormatan. Orientasi nilai budaya ketiga dari hakikat kerja adalah bekerja merupakan upaya terus menerus untuk berkarya, yakni dengan mencapai hasil yang lebih baik dan lebih baik lagi.⁹

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian Pekerja, Pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya. Sedangkan menurut **Payaman Simanjuntak** pekerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁰

⁷ E.Sumaryono, *Etika Profesi Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995. hlm.25.

⁸ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum*, Bandung, : Refika Aditama, 2009, hlm.99.

⁹ Koentjaraningrat, *Kebudayaan, Mentalis Dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 1985, hlm.28-31.

¹⁰ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*

Pekerja di Indonesia dalam hal ini tenaga kerja pria dan wanita di lindungi Pemerintah dengan menetapkan kebijakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut dengan jelas mengenai hak-hak pekerja. Hak-hak yang didapatkan pekerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Hak-Hak pekerja Perempuan

Pasal 76 Ayat (1): Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

Pasal 76 Ayat (2): Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

Pasal 76 Ayat (3): Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

Pasal 76 Ayat (4): Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.

Pasal 81: Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pasal 82 ayat (1): Perempuan berhak memperoleh istirahat sekana 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 ayat (2): Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83: Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

Pekerja bekerja disuatu perusahaan memiliki hubungan kontraktual yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut : Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹¹

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja yakni suatu perjanjian dimana antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan

¹¹ <http://aritonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html> diunduh tanggal 11 Oktober 2016 Pukul 23.21 WIB

menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹²

Pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah” adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis.¹³

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 52 ayat 1 menyebutkan bahwa :

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak

¹² Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm. 64.

¹³ <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html> diunduh tanggal 11 Oktober 2016 Pukul 23.21 WIB

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan
 3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus haruslah cakap membuat perjanjian (tidak terganggu kejiwaan/waras) ataupun cukup umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.¹⁴

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan pekerja lainnya.¹⁵ Hal ini juga melahirkan suatu hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konsekuensi dalam melanggar perjanjian kerja juga sudah diatur didalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.

Pasal 52 ayat (1) huruf d UU No. 13/2003 jo. 1320 ayat (4) dan 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/memperjanjikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja ("PK") dan/atau dalam peraturan perusahaan ("PP") atau perjanjian kerja bersama ("PKB"), tidak boleh mengatur/memperjanjikan

¹⁴ <http://aritonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html> diunduh tanggal 11 Oktober 2016 Pukul 23.21 WIB

¹⁵ *Ibid*, hlm.64-65.

kurang (menyimpang) dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak pekerja/buruh.¹⁶

Sebaliknya, jika terdapat peraturan yang menyimpang mengenai hal tersebut dalam PK atau PP atau PKB, maka klausul (yang menyimpang) tersebut batal demi hukum - *null and void, van rechtswege*. Karena secara umum, syarat sahnya pengaturan atau perjanjian, - antara lain - tidak boleh melanggar undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.¹⁷

Berkaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender.

Abdul Kadir Muhammad memberikan pengertian Perusahaan adalah perbuatan badan hukum atau badan usaha dalam menjalankan usahanya dan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara

¹⁶<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4ecf16628a00b/penerapan-aturan-mengenai-hak-cuti-melahirkan> diunduh tanggal 11 Oktober 2016 Pukul 23.45 WIB

¹⁷<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4ecf16628a00b/penerapan-aturan-mengenai-hak-cuti-melahirkan> diunduh tanggal 11 Oktober 2016 Pukul 23.45 WIB

sendiri-sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya atau orang perseorangan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang dimaksud di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

F. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁸

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pembahasan isu hukum yang timbul. Oleh karena itu, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum. Hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.¹⁹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, penelitian yang dilakukan termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian hukum normative memiliki definisi yang sama dengan penelitian doktrinal yaitu penelitian berdasarkan bahan-bahan hukum yang fokusnya

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm 35.

¹⁹ *Ibid*; hlm 41.

pada membaca dan mempelajari bahan-bahan hukum primer dan sekunder.²⁰

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian hukum ini sejalan dengan sifat ilmu hukum itu sendiri. Ilmu hukum mempunyai sifat sebagai ilmu yang preskriptif, artinya sebagai ilmu yang bersifat prespektif ilmu hukum, mempelajari tujuan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.

3. Pendekatan Penelitian

Menurut Johny Ibrahim, dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, yaitu pendekatan Undang-Undang (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan filsafat (*phisophical approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Dalam penelitian ini yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan analitis dan pendekatan konseptual.

a. Pendekatan Perundang-undangan

Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan,

²⁰ Johny Ibrahim, *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*, Malang Bayu Media Publishing, 2006, hlm 44.

karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Untuk itu penulis harus melihat hukum sebagai sistem tertutup yang mempunyai sifat sebagai berikut:

- 1) *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan yang lain secara logis.
- 2) *All-inclusive* artinya bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak kekurangan hukum.
- 3) *Systematic* artinya bahwa disamping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara hierarkis.²¹

b. Pendekatan Analitis

Maksud dari analitis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konseptual sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan

²¹ Johny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayu Media, 2005 hlm 249.

putusan-putusan hukum. Hal ini dilakukan melalui dua pemeriksaan:

- 1) Penulis berusaha memperoleh makna baru yang terkandung dalam aturan hukum yang bersangkutan.
- 2) Menguji istilah-istilah hukum tersebut dalam praktik melalui analisis terhadap putusan-putusan hukum.

c. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Konsep merupakan buah pemikiran seseorang atau sekelompok orang yang dinyatakan dalam definisi sehingga menjadi produk pengetahuan yang meliputi prinsip-prinsip, hukum dan teori. Konsep diperoleh dari fakta, peristiwa, pengalaman melalui generalisasi dan berpikir abstrak.

4. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam buku Penelitian Hukum karangan Peter Mahmud Marzuki, mengatakan bahwa pada dasarnya penelitian hukum tidak mengenal adanya data, sehingga yang digunakan

adalah bahan hukum dalam hal ini bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.²² Bahan hukum sekunder sebagai pendukung dari data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal hukum, artikel, internet dan sumber lainnya yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu pengumpulan

²² *Ibid*; hlm 141.

data dengan jalan membaca peraturan perundang-undangan, maupun literatur-literatur yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan data sekunder. Dari data tersebut kemudian dianalisis dan dirumuskan sebagai data penunjang dalam penelitian ini.

Pengelolaan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari suatu masalah yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi.²³

6. Teknik Analisis Data

Analisis data proses pengorganisasiannya dan pengurutan data dalam pola, kategori dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditentukan tema dan dapat ditemukan hipotesis kerja yang disarankan oleh bahan hukum. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif yaitu dengan menggunakan bahan, mengkualifikasi kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, penulis menggunakan metode observasi melalui metode pengumpulan data yuridis normatif serta metode analisis data kualitatif.

²³ Johnny Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm 393.

G. Sistematika Penulisan

Pembahasan skripsi ini secara garis besar dibagi dalam beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, yang terdiri dari Sifat Penelitian, Pendekatan Penelitian, Jenis Data, serta Teknik Pengumpulan Data dan Sistematika Penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka Terhadap Hak Maternal (Cuti Wanita) bagi Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

Berisi mengenai tinjauan pustaka terhadap Hak Cuti Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

BAB III: Pertanggungjawaban Perusahaan Ditinjau Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan

Berisi mengenai Pertanggungjawaban Perusahaan Ditinjau Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan

BAB IV: Analisis Terhadap Pernyataan Mengesampingkan Hak Cuti Pada Masa-Masa Cuti Melahirkan dan Pertanggungjawaban Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berisi mengenai jawaban-jawaban atas permasalahan yang ada dalam penulisan hukum mengenai pernyataan mengesampingkan hak cuti pada

masa-masa cuti melahirkan dan pertanggungjawaban perusahaan ditinjau menurut undang-undang ketenagakerjaan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan penulis menarik beberapa simpulan yang merupakan jawaban atas identifikasi masalah setelah melalui proses analisis. Penulis pun memberikan beberapa rekomendasi atau saran yang bersifat kongkrit, dapat terukur dan dapat diterapkan.

