

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepedulian negara terhadap kodrat wanita sebagai tenaga kerja tercermin dengan perlindungan hukum dengan pencatuman hak-hak yang bersifat khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satunya adalah hak cuti hamil dan melahirkan. Hak cuti hamil dan cuti melahirkan dibagi masing-masing menjadi 1,5 bulan sehingga dapat diakumulasikan menjadi 3 bulan. Pembagian lamanya cuti hamil dan melahirkan tersebut menurut tenaga kerja wanita kurang memberikan kesempatan kepada mereka untuk beradaptasi cukup terhadap peran barunya dan untuk anaknya sehingga kebanyakan tenaga kerja wanita sering melakukan pengesampingan cuti hamil demi mendapat cuti yang lebih banyak pada saat melahirkan. Pernyataan pengesampingan cuti sebelum melahirkan dinyatakan dalam bentuk perjanjian baik secara lisan ataupun tertulis. Pernyataan pengesampingan cuti hamil dibuat dalam bentuk perjanjian bukan dalam bentuk surat pernyataan karena surat pernyataan adalah pernyataan seseorang terhadap adanya suatu hal yang bersifat sepihak dan tidak mengikat sehingga pernyataan dapat dicabut sepihak pula. Perjanjian pengesampingan cuti hamil merupakan salah satu bentuk pemenuhan hak dan kewajiban subjek hukum ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga

kerja wanita secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Misalnya hak cuti hamil dan melahirkan. Dalam perjanjian pengesampingan cuti hamil keseimbangan antara hak dan kewajiban dari para pihak merupakan hal yang utama sebagai dasar pertimbangan lahirnya perjanjian tersebut. Pelaksanaan hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja wanita harus seimbang tidak boleh berat sebelah apalagi menguntungkan salah satu pihak karena secara yuridis kedudukan pemberi kerja dan tenaga kerja wanita adalah sama. Perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban atas kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja wanita pada masa pengesampingan cuti hamil karena pada dasarnya perjanjian pengesampingan cuti hamil tidak dapat mengesampingkan kewajiban pemberi kerja termasuk kewajiban pemberi kerja dalam hal memberikan fasilitas bersalin bagi tenaga kerja wanita. Kewajiban pemberi tidak dapat dikesampingkan dengan adanya perjanjian pengesampingan cuti hamil merupakan kewajiban-kewajiban utama yang harus dilaksanakan oleh pemberi kerja terhadap tenaga kerja wanita kewajiban membayar upah penuh pada saat tenaga kerja wanita sedang melaksanakan cuti hamil. Selain itu kewajiban pemberi kerja yang berkaitan dengan hak maternal tenaga kerja wanita sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Kecelakaan kerja yang menimpa tenaga wanita di Cikupa dapat dimintakan pertanggungjawaban kepada pemberi kerja sesuai dengan asas *Vicarious liability*. Pemberi kerja bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan akibat tidak diberikannya fasilitas bersalin yang mengakibatkan tenaga kerja wanita yang sedang hamil meninggal dunia. Atas meninggalkan tenaga kerja wanita di Cukupa yang sedang hamil pada masa-masa pengesampingan cuti hamil karena tidak tersedia fasilitas bersalin menjadi tanggung jawab penuh perusahaan dalam hal ini tanggung jawab penuh dilaksanakan oleh organ perusahaan yaitu direksi. Direksi memiliki tanggung jawab kepada untuk pengurusan perseroan sehari-hari dan juga memberikan wewenang kepada Direksi untuk mewakili perseroan sehubungan dengan kepentingan serta maksud dan tujuan perseroan. Selain tanggung jawab penuh perusahaan yang dibebankan kepada direksi ada pula tanggung jawab moral perusahaan terhadap kecelakaan kerja. Tanggung jawab moral perusahaan terhadap tenaga kerja merupakan tanggung jawab perusahaan secara internal. Tanggung jawab moral perusahaan atas kecelakaan kerja tenaga kerja wanita yang sedang hamil di Cikupa-Tangerang dibebankan kepada pelaku moral perusahaan. Perusahaan tidak dapat lepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya yang mana sesuai teori organ oleh Otto Von Gierke mengatakan bahwa Perusahaan terbentuk dan bisa memenuhi kehendaknya dari kepengurusan-kepengurusan, seperti halnya organ

tubuh pada manusia. Pelaku moral perusahaan yang dimaksud adalah direksi.

B. Saran

1. Perlu dilakukannya pembaharuan peraturan dengan pembentukan undang-undang baru secara lebih rinci mengakomodir kebutuhan perlindungan tenaga kerja wanita dengan kekhususan yang dimiliki tenaga kerja wanita agar mereka dapat melaksanakan perannya secara maksimal.
2. Pemerintah harus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita dari sisi Pengawasan terhadap pelaksanaan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberian sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam mempekerjakan tenaga kerja wanita, serta melakukan sosialisasi dalam bentuk penyuluhan kepada seluruh komponen yang terkait dengan mempekerjakan tenaga kerja wanita ini.