

Tanggung Jawab Perusahaan yang Tidak Memberikan Hak Cuti bagi Pekerja Wanita Hamil di PT X Kabupaten Sumedang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Ivonne Avia Nabila^{*}, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*} Nabilaivonne@gmail.com, Deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. Several companies select workers based on gender, women, and men will be placed according to the needs of the company itself. In this day and age, many women participate to earn a living and to maintain individual and family life. Workers' welfare is the main point when discussing problems experienced by fellow workers. Occupational safety and health efforts are intended to improve the health of workers/laborers and provide safety guarantees. However, currently, many companies do not prioritize the welfare of their workers, one of which is by providing leave rights for pregnant women workers because it is made difficult by the company. Therefore this study aims to understand the company's responsibility towards pregnant women workers and understand the efforts made by pregnant women workers who do not get leave rights at PT X Sumedang Regency in a review of the Namor Law 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies. The research method used is normative juridical research using analytical descriptive research specifications, the research stages used are library research, data sources, and data collection techniques used through library research using secondary data sources consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. as well as data analysis methods used systematic search method. Based on the research results, it is known that they are not responsible for the welfare and safety of their employees and are related to the company's right to leave which is complicated by unilaterally. And the sanctions at PT X Sumedang Regency were not carried out by Article 185 of the Labor Law

Keywords: *Right to leave, Women workers, Responsibility*

Abstrak. Beberapa perusahaan memilih pekerja berdasarkan jenis kelamin, perempuan maupun laki laki akan ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan itu sendiri. Di jaman era saat ini banyak perempuan yang ikut berpartisipasi untuk mencari nafkah, untuk kelangsungan kehidupan individual maupun keluarga. Kesejahteraan buruh menjadi point utama ketika membicarakan persoalan yang dialami oleh teman-teman buruh. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh dan memberikan jaminan keselamatan. Namun saat ini masih banyak perusahaan yang tidak mementingkan kesejahteraan pekerjanya salah satunya dengan memberikan hak cuti bagi pekerja wanita hamil karena dipersulit oleh perusahaan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk memahami tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja wanita hamil dan memahami upaya yang dilakukan oleh pekerja wanita hamil yang tidak mendapatkan hak cuti di PT X Kabupaten Sumedang di tinjau dari dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, tahap penelitian yang digunakan studi kepustakaan, sumber data dan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier, serta metode analitis data yang digunakan metode penafsiran sistematis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perusahaan tidak bertanggung jawab atas kesejahteraan dan keselamatan para pegawainya dan terkait hak cuti yang dipersulit secara sepihak. Dan hukuman sanksi di PT X Kabupaten Sumedang tidak dijalankan sesuai Pasal Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan

Kata Kunci: *Hak Cuti, Pekerja Wanita, Tanggungjawab*

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum oleh sebab itu segala sesuatunya telah diatur dengan hukum termasuk perihal pekerjaan dimana yang telah di atur dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari aturan itu dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan untuk menunjang kehidupannya yang layak bagi dirinya maupun keluarganya.

Dalam perspektif Hak Asasi Manusia yang memiliki nilai dan berlaku secara universal terhadap asumsi bahwa manusia dilahirkan sama dan sederajat, juga memiliki kebebasan (*free and equal*), dengan berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi, baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya.

Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam hak asasi berlaku secara universal, hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan .

Pembangunan nasional yang melibatkan masyarakat ini salah satunya adalah pembangunan masyarakat dalam hal ketenagakerjaan untuk mencapai negara yang sejahtera, adil dan makmur. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan pembangunan dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan manusia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur dengan suatu peraturan guna melindungi masyarakat dari kesewenangan pelaku usaha, serta masyarakat dalam ketenagakerjaan mempunyai hak-hak dan kewajibannya dalam hal ketenagakerjaan yang bisa dilindungi.

Lapangan pekerjaan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan oleh setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan dan pendapatan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup primer/mendasar, seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan .Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) , tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi:

1. Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.
2. Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb.
3. Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb .

Beberapa perusahaan memilih pekerja berdasarkan jenis kelamin, perempuan maupun laki laki akan ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan itu sendiri. Di jaman era saat ini banyak perempuan yang ikut berpartisipasi untuk mencari nafkah, untuk kelangsungan kehidupan individual maupun keluarga.

Gender adalah laki laki dan perempuan yang diasumsikan secara sosial dimasyarakat luas pada umumnya . Kemudian perbedaan gender tersebut disosialisasikan terinternalisasikan menjadi sifat dan perilaku yang memandang sudut pandang gender. Dimasa saat ini perempuan juga ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut melakukan pekerjaan-pekerjaan, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Kejadian kejadian wanita bekerja pada saat ini bukanlah sesuatu hal yang baru dalam kehidupan era sekarang. Usaha-usaha perdagangan, pengelolaan makanan, industrial, konveksi

bahkan jasa pun semua banyak dikerjakan oleh kaum perempuan .

Bagi pengusaha yang hendak mempekerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya dan hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana dengan melihat kenyataan-kenyataan bahwa wanita mempunyai sifat:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari;
3. Para tenaga kerja itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus sesuai dengan sifat dan tenaganya;
4. Para tenaga kerja wanita ada yang masih gadis ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya juga .

Wanita Memiliki hak yang di lindungi oleh undang-undang salah satunya terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 (1,2,dan 3), disebutkan bahwa :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Menurut Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

1. Buruh wanita semasa hamil atau mengandung berhak mendapatkan cuti atau libur selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai dengan keterangan dokter kandungannya.
2. Dan pekerja buruh wanita berhak mendapatkan libur selama 1,5 bulan jika mengalami keguguran sesuai dengan anjuran dokter kandungan nya karena untuk memulihkan kembali kesahatan si calon ibu.

Kesejahteraan buruh menjadi point utama ketika membicarakan persoalan yang dialami oleh teman-teman buruh . Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh dan memberikan jaminan keselamatan terhadap para pekerja dengan cara melakukan tindak pencegahan kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja.

Dari perspektif Perlindungan Hukum terhadap pekerja Wanita hamil di perusahaan es krim di daerah Cikarang dimana dalam perusahaan tersebut terdapat banyak pekerja baik wanita maupun pria. Dalam kasus itu terdapat seorang wanita yang sedang hamil 7 (tujuh) bulan yang ditempatkan pada bagian produksi perusahaan es krim tersebut. Tenaga kerja wanita yang hamil ini meminta kepada perusahaan untuk memindahkannya sementara kebagian lain karena ia khawatir akan kesehatan dan keselamatan dirinya dan janinnya .

Fakta di lapangan ada 5 orang pekerja Wanita hamil Periode tahun 2021-2022 di PT X Kabupaten Sumedang pekerja wanita yang sedang hamil ini bekerja dari pukul 23.00 sampai 07.00 .Lalu pekerja Wanita hamil pada jam shift tersebut tidak dapat mengambil kerja non shift karena dipersulit dengan syarat harus ada keterangan dari dokter spesialis kandungan dan harus ada kelainan dalam kandungannya. Sebelum mengambil cuti melahirkan, pekerja tersebut dimintai membuat pernyataan ditulis tangan dengan materai yang salah satu isinya adalah tidak akan menuntut kepada perusahaan di kemudian hari terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, padahal dalam perjanjian kerja di awal tidak ada peraturan yang menyatakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul: “Tanggungjawab Perusahaan yang tidak memberikan Hak Cuti Bagi Pekerja Wanita Hamil di PT X Kabupaten Sumedang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk memahami Tanggungjawab Perusahaan terhadap pekerja wanita yang sedang hamil di PT X Kabupaten Sumedang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
2. Untuk memahami upaya yang dilakukan oleh Pekerja Wanita hamil yang tidak mendapatkan hak cuti di PT X Kabupaten Sumedang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu melakukan inventarisasi hukum positif yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan di bidang hukum yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, secara deduktif penelitian ini dimulai dengan menganalisis data sekunder di bidang hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran atau memberikan solusi khususnya bagi peneliti dalam lingkup hukum perusahaan & hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata khususnya materi secara teori di hukum ketenagakerjaan terkait dengan pekerja wanita yang sedang hamil. Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan dan hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan library research, yaitu segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini disusun dan dikumpulkan secara sistematis yang kemudian di analisis dengan menggunakan data kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Tanggungjawab Perusahaan Pada Pekerja Wanita Hamil di PT X Kabupaten Sumedang

Pembahasan mengenai tanggungjawab pada pekerja wanita hamil di PT X Kabupaten Sumedang masih belum menerapkan ketentuan yang di atur dalam undang-undang itu baik dari peraturan perusahaannya. kebijakan di setiap suatu perusahaan pasti memiliki suatu tujuan, baik dari aturan undang-undang maupun aturan perusahaan. Dimana kebijakan itu dijadikan sebagai rasa tanggungjawab perusahaan supaya setiap pekerja bisa merasakan haknya sesudah melakukan suatu pekerjaan itu. Maka dari itu perusahaan tersebut sudah menjalankan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan undang-undang.

Pada saat ini tanggungjawab sosial perusahaan di Indonesia bersifat voluntary, artinya belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT), perusahaan di Indonesia terutama PT, melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan secara beragam dan sangat tergantung dari kesadaran dan tanggung jawab sosial PT terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan. Tanggungjawab sendiri di artikan bahwa dimana dalam suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Dikutip dari salah satu teori Hans Kelsen bahwa pertanggungjawaban didasari oleh kesalahan yang berarti bahwa seseorang bertanggungjawab dari pelanggaran yang dilakukannya secara sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan suatu kerugian

Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) tanggungjawab memiliki 2 golongan dalam masalah pertanggung jawaban terhadap perbuatan hukum yaitu tanggungjawab langsung yang diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata dan tanggung jawab tidak langsung yang di atur dalam pasal 1367 KUHPerdata dimana banyak hal yang sebelumnya tidak dapat dituntut atau dipidana atau dikenakan sanksi, tetapi sekarang pelaku dapat diminta pertanggung jawaban

untuk ganti dan seorang subjek hukum tidak hanya bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukannya saja, tetapi juga untuk perbuatan yang dilakukan oleh orang lain yang menjadi tanggungan dan barang-barang yang berda di bawah pengawasannya.

Tanggung jawab atas akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan melawan hukum dalam hukum pedata, pertanggung jawabannya selain terletak pada pelakunya sendiri juga dapat dialihkan pada pihak lain atau kepada Negara, tergantung siapa yang melakukannya. Tanggungjawab dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas Pasal 1 ayat 3 adalah “Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.”

Pengusaha harus memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, namun ketika harapannya tidak dicapainya terjuwud maka pekerja dapat dinilai oleh pengusaha memiliki kompetensi dalam pekerjaan. Untuk mendapatkan suatu kompetensi tersebut maka harus terjalin suatu hubungan yang baik dari pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja itu hasil dari perjanjian kerja dengan menyatakan kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan bagi pengusaha. Pada dasarnya hubungan yang demikian disebutkan telah ada aturan jelasnya yaitu dalam pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian dibuat secara tertulis atau lisan”.

Pada dasarnya kesejahteraan para pekerja merupakan suatu aspek yang menjadikan sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil dalam menjalankan perusahaanya, menapa demikian karena karyawan merupakan bagian atau cerimnan dari sebuah perusahaan yang bila mana perusahaan tidak bisa memenuhi dan hak-hak dasar para pekerja maka bisa dikatakan suatu perusahaan tersebut gagal menjadi bagian dalam proses pembangunan perekonomian bangsa karena pihak perusahaan tidak menganggap bahwa hak karyawan tidak lebih penting dari pencapaian target kerja sehingga mengabaikan hak-hak dasar pekerja semisalnya cuti tahunan.

Berkaitan dengan kesejahteraan para pekerja, pengusaha harus melihat juga Kesehatan dari setiap para pekerja khususnya pada pekerja wanita. Akan tetapi pada kenyataannya yang dilakukan oleh perusahaan dengan menyangkal tuduhan yang diberikan perusahaan merasa tidak melakukan kesalahan. Pernyataan pengelakan atau menyangkal atas tuduhan dan tuntutan yang diberikan pekerja oleh perusahaan akibat banyaknya pelanggaran yang terjadi, terutama kasus wanita yang dipersulit hak cutinya dan saat sedang cuti hamil tidak diberikan upah yang telah di tentukan undang-undang, perusahaan mengelak dengan menjelaskan bahwa mereka telah lolos uji dari tim pengawas kesehatan dan menjalankan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Adapun pertanggungjawaban yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap wanita hamil apabila masih dipekerjakan di perusahaan tersebut yaitu larangan bekerja pada malam hari, pada pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan, wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada jam malam yakni 23.00 sampai dengan 07.00. Apabila tenaga kerja wanita yang sedang hamil dikenakan jam malam oleh perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Namun,pada prakteknya pada PT.X Kabupaten Sumedang perusahaan mempekerjakan Wanita hamil di tempat yang beresiko,tidak memberikan shift (pembagian waktu bekerja) dan tidak memikirkan keselamatan dan Kesehatan para pekerja khususnya pekerja wanita. PHK dengan alasan sedang hamil, Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan. Namun pada kenyataannya di PT.X Kabupaten Sumedang perusahaan tidak bertanggungjawab ada yang di PHK karena alasan hamil,dan

perusahaan hanya memikirkan untuk mengganti pekerja yang sedang hamil atau akan melahirkan tersebut.

Analisis Upaya yang dilakukan Pekerja Wanita Hamil di PT X Kabupaten Sumedang

Pada upaya yang dilakukan oleh pekerja wanita hamil di PT X Kabupaten Sumedang ini pihak pekerja merasa kebingungan dengan yang di lakukan oleh perusahaan tersebut. Upaya yang pernah dilakukan oleh pekerja kepada perusahaan dengan mempertanyakan kesepakatan dalam perjanjian kerjasama diawal dan pihak dari perusahaan tersebut mengabaikan begitu saja dengan yang ditanyakan oleh pekerja tersebut.

Dikarenakan pekerja ada yang dipecah secara sepihak dikarenakan mengambil cuti melahirkan dan menandatangani surat cuti yang didalamnya ada berisi tentang pekerja tidak akan menuntut apapun dari perusahaan bila terjadi sesuatu maka pekerja wanita lain yang ingin mengambil cuti juga mempertanyakan lagi kepada pengusaha bagaimana kelanjutan ia di perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Yang artinya semua orang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hak tenaga kerja wanita sudah di atur dalam undang-undang tersebut dimana seperti hak tenaga kerja Wanita pada bagian waktu kerja, hak tenaga kerja perempuan bagian reproduksi, hak tenaga kerja wanita pada bagian penyediaan fasilitas, hak tenaga kerja wanita pada bagian pengupahan dan hak tenaga kerja wanita pada bagian keselamatan dan kesehatan.

Pekerja perempuan yang dalam masa kehamilan trimester pertama sangat rentan mengalami keguguran baik akibat pekerjaan maupun hal lain diluar pekerjaan, maka demikian hal itu seharusnya jadi suatu pertimbangan yang harus di perhatikan perusahaan memikirkan tanggungjawabnya terhadap pekerja. Penerapan pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan juga dipengaruhi oleh pencantuman hak beserta kewajiban dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja atau buruh, maka perlu dibentuk suatu perjanjian kerja bersama yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan organisasi serikat pekerja atau buruh.

Perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan suatu kesepakatan tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat oleh secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja atau buruh yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja bersama ini merupakan sarana untuk membentuk kesepakatan baru berdasarkan atas kesepakatan pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh yang tidak diatur dalam undang-undang yang akan menjadi sebuah peraturan apabila sudah terdapat kesepakatan dan dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama serta mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan. Tetapi, kenyataannya masih terdapat perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja atau buruh, salah satunya perusahaan di PT X Kabupaten Sumedang ini.

Sehingga pekerja atau buruh tidak bisa menuntut secara hukum mengenai hak dan kewajibannya yang membuat pekerja atau buruh merasa dirugikan akibat tidak adanya perjanjian kerja bersama (PKB), dan yang hanya mereka tahu hanya bekerja untuk mendapatkan upah saja padahal banyak hak yang di dapatkan oleh pekerja tersebut. Kerugian akibat tidak diterapkannya hak cuti bagi pekerja perempuan hamil, bisa menyebabkan kelainan atau gangguan pada kesehatan para pekerja wanita hamil dan janin yang ada dalam kandungannya. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja para pekerja yang akan semakin menurun mengingat kondisi dari tubuhnya yang semakin melemah sehingga mengancam keselamatan bagi pekerja perempuan dan juga bayi yang sedang di kandunginya.

Padahal pekerja perempuan yang sedang hamil itu memiliki hak untuk menyampaikan kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja apabila pekerjaan yang diterimanya dapat membahayakan kehamilannya. Hanya masih ada saja pekerja perempuan yang merasa sungkan atau takut untuk mengemukakan pendapatnya dengan alasan takut kehilangan pekerjaannya.

Padahal secara hukum setiap orang berhak mengemukakan pendapatnya dengan tetap menghargai hak orang lain dan tidak melanggar hukum.

Apabila dikaitkan dengan hal tersebut dengan apa yang terjadi di PT X Kabupaten Sumedang pekerja yang berada di PT X Kabupaten Sumedang sudah mengupayakan untuk bertanya dengan baik kepada perusahaan perihal yang di perjanjikan diawal bahwa tidak ada pemutusan kerja karena mengambil hak cuti dan tidak pekerja tidak bisa menuntut apapun dari perusahaan dia pekerja karena saat pekerja ingin meminta hak cutinya perusahaan menyodorkan kertas yang ada materainya lalu di tanda tangani oleh pekerja tersebut tidak dipertanyakan kembali atau di baca oleh pekerja karena dianggap itu adalah surat cutinya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak bertanggungjawab atas kesejahteraan dan keselamatan para pekerja khususnya pekerja wanita yang sedang hamil dengan mempersulit hak cutinya dan memutuskan kerja secara sepihak. Hal itu disebabkan karena perusahaan tidak mau rugi karena kekurangan karyawan, jadi perusahaan lebih memilih untuk mengganti karyawan yang tidak bisa bekerja.
2. PT X Kabupaten Sumedang ini tidak menunaikan apa yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka seharusnya terkait hak cuti dan pemotongan upah secara sepihak ini harus sesuai dengan kesepakatan, dan juga perjanjian kerja diawal. Penegakan hukum terhadap pekerja wanita hamil yang terjadi di PT X Kabupaten Sumedang ini masih belum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Acknowledge

1. Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
2. Dr. Efik Yusdiansyah, S.H., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
3. Dr. Sri Ratna Suminar, S.H. M.H. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
4. Dr. Neni Ruhaeni, S.H., L.L.M. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
5. Dr. Dini Dewi Heniarti, S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
6. Dr. Dedy Effendy, S.H., M.H., Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini.
7. Hj. Yeti Sumiyati, S.H., M.H. selaku dosen penguji sidang skripsi yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini
8. Dr. Arinto Nurcahyono, Drs., M.Hum. Selaku Dosen Wali yang selalu memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
9. Dr. Ade Mahmud, S.H., M.H. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan pada penulis selama belajar di Fakultas Hukum hingga selesai.
11. Seluruh Staff akademik dan Staff bagian Administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, yang telah membantu dalam mendukung kelancaran administrasi akademik maupun perizinan pada saat penulis melakukan penyusunan skripsi.
12. Kepada kedua orang tua tercinta Drs. Dida Ahmad Hudaya dan Nina Irmayanti atas segala cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tanpa henti kepada saya.

13. Untuk Kakak tersayang Rio Ferdinand dan Yuni Dwi Rachmayati yang selalu memberikan semangat, motivasi, do'a serta dukungan dalam proses penulisan skripsi.
14. Untuk Rifky Dickatama seseorang yang selalu menemani saya, yang selalu membantu saya dan juga menemani saya selama proses pengerjaan skripsi ini. Selalu hadir disaat saya butuh menemani memberikan masukan terkait seluruh proses pengerjaan skripsi ini sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini hingga beres.
15. Untuk Ponakan tersayang Rafanda Althan Ryu Ferdinand yang memberikan senyuman manis, kebahagiaan dan menyemangati dalam penulisan skripsi.
16. Untuk Sahabat Sonia Ayu dan Violet Vianca D yang selalu memberikan semangat kepada penulis juga menghibur dikala lelah.
17. Untuk Novia Indriyani yang selalu memberikan motivasi, do'a serta dukungan dan membantu dalam proses penulisan skripsi.
18. Teman semasa SMA (Olahraga) , Fazdila Nur Sifa, Anggita, Chintya ,Maulana Fajar, , Fauzan Viargie, Arya, Azhar, Rayhan Nurhasyim memberikan semangat kepada penulis juga menghibur dikala penat.
19. Untuk teman awal masuk SMA sampai sekarang M.Rafli Maulana teman seperjuangan dan selalu memberikan semangat, motivasi, do'a serta dukungan dalam proses penulisan skripsi.
20. Untuk Kakak Tingkat Hasna Yasyfa dan Azkiya Kamila yang menyemangati dan dukungan dalam proses penulisan skripsi.
21. PT X Kabupaten Sumedang yang telah meluangkan waktu dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
22. Seluruh Anggota HIMAPER serta Keluarga Besar HIMAPER Angkatan 2019 Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
23. Keluarga Besar Mahasiswa/i Fakultas Hukum angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang dari awal perkuliahan hingga kelulusan.
24. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati setiap prosesnya sampai saat ini.

Daftar Pustaka

- [1] <https://gajiges.com/cuti-adalah-hak-karyawan/>
- [2] Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- [3] Yeti Sumiyati, "Peranan BUMN dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM NO.3VOL.20 JULI 2013
- [4] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rajarafindo Persada, Depok.
- [5] Erika Nuraini, " Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Hamil di Perusahaan Es Krim Cikarang DiHubungkan dengan Undang-Undang Undang-Undang Republik
- [6] Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1987.
- [7] Samhis Setiawan, 2019, "Studi Kepustakaan" Pengertian & (Tujuan – Peranan Sumber – Strategi"
- [8] Sulvi, Pemberian Cuti Dan Waktu Istirahat Kerja Kepada Tenaga Kerja Wanita Dihubungkan Dengan Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Pt. Vires Karawang), Skripsi, Universitas Islam Bandung, Bandung 2016
- [9] Soh haji, "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"; *Administrative & Governance Journal*, 2.3 (2019)
- [10] Abdulkadir Muhammad, Hukum Perusahaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, 2010