

Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Pria yang Istrinya Melahirkan di PT X Kota Bandung menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Melindungi Keluarga

Fahira Salsabila Wijayanti*, Deddy Effendy

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

*fahira.w@gmail.com, deddyeffendy60@gmail.com

Abstract. The entitlement to leave includes workers' rights granted by the employer, if the employer has not been able to fulfill it there will be a dispute between the two parties, namely the worker and the employer. The right to leave is granted by employers to workers as stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The purpose of the right to leave is to provide an opportunity for workers to rest or fulfill their obligations within the family. In granting leave there are several polemics, one of which is leave because the wife gave birth. In this research, of course, the aim is to find out the unilateral abolition of the right to give birth to a wife and also to find out the urgency of granting the right to leave because a wife gives birth in a private company according to Law No. 13 of 2003 concerning Labor is linked to the right to protect the family. The research method used is normative juridical, namely an approach that is carried out using the main legal material by examining theories, concepts, legal principles, and laws and regulations related to this research. Sources of primary and secondary legal data based on statutory regulations and books to fulfill secondary data then conducted interview sessions with related parties. The data analysis used is qualitative data analysis. Based on the results of this study, it can be concluded that workers who are affected by the elimination of leave due to the wife giving birth and deductions from wages at PT X Kota Bandung have not received fulfillment of their rights from the company regarding deducted wages and also the wages that workers should have received, this is of course not in accordance with the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and ILO Convention 156 of 1981 concerning Workers with Family Responsibilities.

Keywords: *Right to Leave, Right to Protect Family, Wage, Employment Agreement.*

Abstrak. Hak cuti termasuk hak-hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha, apabila pengusaha belum dapat memenuhinya akan terjadi perselisihan antara kedua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hak cuti diberikan oleh pengusaha kepada pekerja dan terdapat dapat perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan hak cuti adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk beristirahat ataupun memenuhi kewajibannya dalam keluarga. Dalam penelitian ini tentunya bertujuan untuk mengetahui peniadaan hak cuti istri melahirkan secara sepihak dan juga untuk mengetahui urgensi pemberian hak cuti karena istri melahirkan di perusahaan swasta menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan hak untuk melindungi keluarga. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normative yaitu pendekatan yang dilakukan menggunakan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan dan buku-buku untuk memenuhi data sekunder maka dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait. Dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pekerja yang terkena dampak dari peniadaan cuti karena istri melahirkan dan pemotongan upah di PT X Kota Bandung belum mendapatkan pemenuhan hak dari perusahaan terkait upah yang di potong dan juga upah yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja, hal ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO 156 tahun 1981 tentang Pekerja dalam Tanggung Jawab Keluarga.

Kata Kunci: *Hak cuti, Hak melindungi keluarga, Upah, Perjanjian Kerja.*

A. Pendahuluan

Dalam suatu pekerjaan, terdapat suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah kerja. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja kepada pengusaha serta hak-hak dan kewajiban pengusaha kepada buruh/pekerja. Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Cuti merupakan keadaan tidak masuk atau hadir kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Hak cuti termasuk hak-hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha, apabila pengusaha belum dapat memenuhinya akan terjadi perselisihan antara para pihak. Dari beragamnya jenis cuti yang ada, salah satu cuti yang dipermasalahkan adalah persoalan tentang aturan hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria. Permasalahan ini bukanlah permasalahan yang baru karena di Indonesia sendiri tidak banyak yang mengatur mengenai ketentuan cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria. Aturan umum mengenai permasalahan ini hanya diatur melalui UU Ketenagakerjaan.

Setiap hubungan kerja yang ada memerlukan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yang harus dijamin perlindungannya tidak hanya soal upah, melainkan soal cuti yang menyangkut perlindungan Hak Asasi Manusia juga. Berdasarkan hakekatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh tersebut.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normative yaitu pendekatan yang dilakukan menggunakan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Secara deduktif penelitian ini dimulai dengan menganalisis data sekunder di bidang hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Sumber data hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan dan buku-buku untuk memenuhi data sekunder maka dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini berhubungan dengan peniadaan hak cuti karena istri melahirkan dan pemotongan upah secara sepihak. Dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemberian Hak Cuti Karena Istri Melahirkan Di PT X Kota Bandung

Hak cuti karena istri melahirkan bagi pekerja pria membutuhkan waktu yang tidak singkat karena sebelum melahirkan seorang istri membutuhkan beberapa persiapan baik persiapan jasmani maupun persiapan mental. Terlebih lagi, jika istri yang bersangkutan mengalami kondisi-kondisi tertentu yang mengharuskan istri beristirahat demi keselamatannya, serta persiapan sesudah melahirkan lebih penting lagi mengingat bayi sudah lahir dan membutuhkan perawatan serta kasih sayang yang intensif dari orang tuanya termasuk seorang ayah. Pemulihan mental pasca melahirkan, dilakukan untuk menghilangkan trauma dan mengurangi perubahan emosi akibat perubahan hormon yang telah terjadi. Apabila tidak segera ditangani, sindrom ini dapat berlanjut lebih parah menjadi postpartum depression dengan jangka waktu lebih lama hingga bertahun-tahun. Gejalanya-pun lebih bahaya, seperti timbul keinginan untuk menyakiti diri sendiri, hilangnya gairah hidup dan timbul keinginan untuk membunuh anaknya sendiri.

Proses yang paling penting yaitu proses merawat dan mengurus anak yang baru lahir membutuhkan waktu dan adaptasi yang khusus.

Beberapa perusahaan mengabaikan hak cuti tersebut padahal hak cuti tersebut sudah tercantum dalam perjanjian kerja. Perusahaan beranggapan bahwa pemberian hak cuti istri melahirkan tidaklah sesuatu yang mendesak padahal aturan tersebut juga sudah tercantum di Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan cuti berbayar tersebut dianggap merugikan pihak perusahaan. Cuti yang seharusnya tetap diberi upah menjadi cuti tanpa hak upah, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan cuti samasekali dengan memberikan pilihan kepada pekerja tersebut antara tetap bekerja atau ada pemotongan upah.

Dalam kasus yang terjadi di PT X Kota Bandung ini tentunya bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah karena pihak perusahaan melakukan pelanggaran yaitu tidak memberikan cuti dan melakukan pemotongan upah. Seharusnya perusahaan secara jelas sudah melakukan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Terkait permasalahan ini PT X Kota Bandung melakukan tanpa adanya kesepakatan dan hanya dilakukan secara sepihak tidak sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bilamana perusahaan menganggap hal tersebut merugikan dan dinilai menurunkan efisiensi perusahaan maka harus didasarkan pada kesepakatan kerja dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan juga berdasarkan perjanjian tertulis.

Urgensi Pemberian Hak Cuti Istri Melahirkan di PT X Kota Bandung

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 28, Hak asasi manusia yang menetapkan bahwa hak warga negara dan penduduk untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan, dan sebagainya, syarat-syarat akan diatur dalam undang-undang. Pasal ini mencerminkan bahwa negara Indonesia bersifat demokrasi. Pada para pejabat dan pemerintah untuk bersiap-siap hidup setara dengan kita. Harus menjunjung bangsa Indonesia ini kepada kehidupan yang lebih baik dan maju. Yaitu dengan menjalankan hak-hak dan kewajiban dengan seimbang. Dengan memperhatikan rakyat-rakyat kecil yang selama ini kurang mendapat kepedulian dan tidak mendapatkan hak-haknya.

Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemotongan upah dari hak cuti tersebut secara sepihak, karena semua yang sudah tertuang dalam perjanjian kerja telah dibuat atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam dalam pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada hakikatnya pekerja dan pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin sehingga tidak terjadi adanya pemutusan hubungan kerja atau penyimpangan perjanjian kerja.

Dalam kasus yang terjadi di PT X Kota Bandung ini tentunya bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah karena pihak perusahaan melakukan pelanggaran yaitu tidak memberikan cuti dan melakukan pemotongan upah. Seharusnya perusahaan secara jelas sudah melakukan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Terkait permasalahan ini PT X Kota Bandung melakukan tanpa adanya kesepakatan dan hanya dilakukan secara sepihak tidak sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bilamana perusahaan menganggap hal tersebut merugikan dan dinilai menurunkan efisiensi perusahaan maka harus didasarkan pada kesepakatan kerja dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan juga berdasarkan perjanjian tertulis.

D. Kesimpulan

1. Pada kasus yang terjadi di PT X Kota Bandung ini, pihak perusahaan belum memenuhi ketentuan dan kewajiban kepada pekerja/buruh dari tidak diberikannya hak cuti istri melahirkan serta pemotongan upah secara sepihak dan juga melanggar perlindungan ekonomis yaitu terkait hak upah. Cara perusahaan memotong upah dan meniadakan hak cuti istri melahirkan ini dengan tidak adanya kesepakatan diantara perusahaan dengan pekerja/buruh dan pada kenyataannya PT X Kota Bandung ini tidak menunaikan apa yang di amanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan sesuai kesepakatan, dan juga perjanjian kerja.

2. Urgensi pemberian hak cuti istri melahirkan merupakan hak setiap tenaga kerja pria di Indonesia dan harus dilindungi oleh Negara karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah terhadap pekerja/buruh agar buruh dapat bekerja secara optimal dan maksimal. Seperti yang tercantum dalam Konvensi ILO 156 Tahun 1981 tentang Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga bahwa setiap pekerja wajib secara penuh bertanggung jawab terhadap keluarganya dimulai dari keluarga itu dibentuk. Tanggung jawab berupa moril maupun materil.

Daftar Pustaka

- [1] Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- [2] Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, cet.4, Sinar Grafika. 2014.
- [3] I Made Udiana, Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing, Udayana University Press, Denpasar, 2011.
- [4] Susilo Adijoyo, Kusumaweningrat. (2021). *Perlindungan Hukum Kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19*. Jurnal Riset Ilmu Hukum, 1(2), 80-85.