



Company Responsibilities to Maternity Leave Workers Who are Not Given Wages in Terms of Employment Law

Lucky Alfian Nurdiansyah^{1*}, Wiwit Juliana Sari², Yeti Kurniati³
Universitas Langlangbuana

Corresponding Author: Lucky Alfian Nurdiansyah lucky.alfian27@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Company Responsibilities, Wages, Maternity Leave

Received : 2 August

Revised : 5 September

Accepted: 23 October

©2024 Nurdiansyah, Sari, Kurniati:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The fulfilment of women workers' rights must be given more attention, in order to maintain their health and not interfere with their work productivity. The research aims to analyse the company's responsibility in fulfilling the full wage rights of female workers during maternity leave based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages and identify legal remedies that can be taken by female workers to demand the fulfilment of full wage rights during maternity leave. This research uses an empirical juridical approach method with descriptive analytical research specifications. Data analysis is carried out using qualitative methods. Companies have the responsibility to provide compensation in the form of wage payments to female workers who take maternity leave. This obligation is based on Article 84 of Law Number 13 of 2003 concerning Labour and Article 31 of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages. Female workers who experience obstacles in fulfilling their maternity leave rights can take legal remedies based on Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution. These legal remedies include bipartite negotiations, tripartite negotiations, and a lawsuit to the Industrial Relations Court

Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja Cuti Hamil yang Tidak Diberikan Hak Upah Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan

Lucky Alfian Nurdiansyah¹, Wiwit Juliana Sari², Yeti Kurniati³

Universitas Langlangbuana

Corresponding Author: Lucky Alfian Nurdiansyah lucky.alfian27@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Tanggung Jawab Perusahaan, Upah, Cuti Melahirkan

Received : 2 August

Revised : 5 September

Accepted: 23 October

©2024 Nurdiansyah, Sari, Kurniati:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan harus lebih diperhatikan, demi menjaga kesehatan dan tidak mengganggu produktifitas kerjanya. Penelitian bertujuan untuk Menganalisis tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak upah penuh pekerja perempuan selama cuti melahirkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan serta mengidentifikasi upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja perempuan untuk menuntut pemenuhan hak upah penuh selama cuti melahirkan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kompensasi berupa pembayaran upah kepada pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan. Kewajiban ini didasarkan pada Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pekerja perempuan yang mengalami kendala dalam pemenuhan hak cuti melahirkan dapat menempuh upaya hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya hukum tersebut meliputi perundingan bipartit, tripartit, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

INTRODUCTION

Pembangunan angkatan kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik secara material maupun spiritual. Salah satu upaya dalam menciptakan lapangan kerja adalah dengan bekerja. Bekerja didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Pihak yang terlibat dalam dunia kerja salah satunya tenaga kerja. Kedudukan buruh sebagai aktor dan tujuan pembangunan sangatlah penting. Setiap individu, tanpa terkecuali penyandang disabilitas, berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak ini tidak boleh dibatasi oleh faktor-faktor seperti gender, kebangsaan, ras, agama, atau afiliasi politik, dan harus sesuai dengan minat serta bakat individu tersebut. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama pekerja perempuan, merupakan hal yang esensial. Perusahaan tidak dapat beroperasi dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi tanpa adanya tenaga kerja.

Tenaga kerja perempuan ini masuk dalam jenis tenaga kerja yang bekerja untuk diri sendiri ataupun dibawah perintah pengusaha atau jenis organisasi lainnya. Wanita masuk ranah kerja dikarenakan kebutuhan yang bertambah dan juga kemauan untuk mengakui kemampuan mereka. Para pekerja ini bekerja untuk mendapatkan upah, karena upah ini memiliki peran yang penting dalam menjalani kehidupan mereka, para pekerja biasanya bekerja dengan harapan memperoleh kompensasi atas pekerjaan mereka.

Implementasi aturan yang melindungi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja harus dilakukan secara menyeluruh. Perlindungan hukum bagi pekerja tujuannya adalah untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perubahan kondisi dalam sektor perekonomian. Lebih lanjut, perlindungan hukum tersebut harus menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja menjamin hak dan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip ini melarang adanya pembedaan perlakuan berdasarkan gender, suku, agama, ras, atau afiliasi politik, termasuk terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil. Landasan hukum prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan adalah Pasal 27 ayat (2) UUD Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini mengandung makna bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlindungan dalam pekerjaan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Dimana memang masyarakat atau warga negara sebagai tujuan utama. Untuk mencapai kesetaraan dan diperlakukannya secara adil di tempat kerja, semua kebijakan, termasuk kebijakan yang menerapkannya, berupaya menghilangkan ketidaksetaraan dan diskriminasi di tempat kerja.

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Undang-undang ini mendefinisikan ketenagakerjaan secara luas, meliputi seluruh aktivitas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, baik yang terjadi sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatur ketentuan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan tempat kerja secara komprehensif dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, baik dari aspek fisik, mental, maupun sosial. Setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama empat jam terus menerus. Kebijakan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa manusia memiliki keterbatasan fisik dan membutuhkan istirahat yang cukup untuk memulihkan energi dan fokus.

Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa pemberian waktu istirahat bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelelahan dan kebosanan. Hak-hak pekerja perempuan, meliputi hak menyusui, cuti haid, dan cuti melahirkan, diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan untuk memberikan cuti melahirkan kepada pekerja perempuan ditegaskan dalam Pasal 82 ayat (1) undang-undang tersebut.

Berkaitan dengan masalah ini, ada perusahaan perbankan di wilayah Bandung yaitu PT. BPR Karyajatnika Sadaya, pada perusahaan ini terdapat kasus yang dialami oleh Novianti Permata Fratiwi, yaitu tidak diberikannya upah penuh cuti yang harusnya diberikan oleh perusahaan. Kasus ini berawal saat Novianti hendak mengandung pada usia kandung 8 bulan, saat itu dirinya sedang dalam kondisi sangat tidak kuat untuk berangkat kerja ke kantor, akhirnya Novianti mengajukan cuti sampai beres melahirkan, namun ada masalah yang terjadi, disini Novianti tidak diberikan sama sekali upah yang tentunya itu sudah menjadi haknya sebagai pekerja yang menerima cuti dan tentu kewajiban perusahaan untuk membayarnya, sampai lebih dari 1 bulan setelah melahirkan, hak yang harusnya diterima oleh Novianti tidak kunjung diberikan.

Kasus yang kedua juga dialami oleh Rimah, yang bekerja perusahaan otomotif yaitu PT. Gerbang Cahaya Kencana Surya, Rimah bekerja sebagai marketing di perusahaan tersebut, Rimah bekerja dalam kondisi mengandung (hamil) hingga pada saat mendekati lahiran Rimah mengajukan cuti kepada perusahaan tersebut, setelah proses melahirkan terjadi Rimah kembali bekerja namun hak Upah penuh atas cuti melahirkannya sama sekali tidak dibayarkan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja cuti hamil yang tidak diberikan hak upah penuh ?

2. Upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh pekerja perempuan untuk menuntut pemenuhan hak upah penuh selama cuti melahirkan jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban tersebut?

LITERATURE REVIEW

A. Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab

1. Pengertian Tanggung Jawab

Tanggung jawab hukum merupakan konsekuensi dari kebebasan bertindak yang dimiliki individu. Konsekuensi tersebut berkaitan dengan aspek etika dan moral dalam tindakan yang dilakukan. Dalam hukum perdata, terdapat dua dasar pertanggungjawaban, yaitu kesalahan (fault) dan risiko (risk).

2. Teori Tanggung Jawab dalam Perbuatan Melanggar Hukum (Tort Liability)

Abdulkadir Muhammad membagi teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Tanggung Jawab Mutlak (Strict Liability) Teori ini menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkannya, meskipun ia tidak bersalah. Artinya, cukup dibuktikan adanya perbuatan dan kerugian, tanpa perlu membuktikan adanya kesalahan atau unsur subjektif lainnya.
- b. Tanggung Jawab Berdasarkan Kesalahan (Fault Liability) Teori ini menyatakan bahwa seseorang hanya bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkannya jika dapat dibuktikan bahwa ia bersalah. Kesalahan dapat berupa kesengajaan (intentional act) atau kelalaian (negligence).
- c. Tanggung Jawab Berdasarkan Risiko (Risk Liability) Teori ini menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkannya karena ia menciptakan risiko bagi orang lain, meskipun ia tidak bersalah. Teori ini sering dikaitkan dengan pemilik atau pengelola benda berbahaya atau kegiatan berisiko tinggi.

B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja dan Perusahaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun untuk masyarakat.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Adapun Hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah: Pekerja berhak menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah merupakan kompensasi yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.
2. Hak atas istirahat atau cuti: Pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup dan cuti untuk memulihkan kondisi fisik dan mental, sehingga dapat mempertahankan produktivitas kerja.
3. Hak atas perawatan dan pengobatan: Perusahaan wajib memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja, termasuk

perawatan dan pengobatan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja atau sakit.

4. Hak atas surat keterangan kerja: Pekerja berhak mendapatkan surat keterangan kerja dari perusahaan sebagai bukti pengalaman kerja.

Sedangkan Kewajiban pekerja antara lain:

1. Melakukan pekerjaan: Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Mematuhi aturan perusahaan: Pekerja wajib mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Aturan tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.
3. Membayar ganti rugi dan denda: Pekerja wajib bertanggung jawab dan membayar ganti rugi jika menyebabkan kerugian pada perusahaan karena kesalahan atau kelalaiannya. Pekerja juga wajib membayar denda jika melanggar aturan perusahaan.

Definisi "perusahaan" dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup beragam entitas, baik yang berbadan hukum maupun tidak, yang berorientasi pada keuntungan atau pun tidak. Bentuk usaha yang termasuk dalam definisi ini antara lain adalah perseorangan, persekutuan, badan hukum, serta badan usaha milik swasta maupun negara.

Karakteristik utama perusahaan adalah mempekerjakan pekerja dengan memberikan imbalan berupa upah atau bentuk lainnya. Definisi perusahaan mencakup pula usaha-usaha sosial dan entitas lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lain. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja yang telah diatur dalam undang-undang, antara lain:

1. Hak untuk memenuhi waktu kerja dan cuti: Perusahaan wajib memberikan waktu kerja dan waktu istirahat yang sesuai dengan ketentuan undang-undang, dan memberikan hak cuti kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Hak upah, Kewajiban perusahaan meliputi pembayaran upah yang layak kepada pekerja sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.
3. Hak kesejahteraan, Tanggung jawab perusahaan mencakup penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta jaminan kesejahteraan bagi seluruh pekerja.
4. Hak pekerja perempuan, Kewajiban perusahaan mencakup pemenuhan hak-hak pekerja perempuan, meliputi cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti keguguran, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di samping hak, perusahaan memiliki kewajiban terhadap pekerja, meliputi, Fasilitas Peningkatan Kompetensi: Perusahaan wajib menyediakan kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian melalui program pelatihan dan pengembangan, Jaminan Kesehatan: Perusahaan wajib mendaftarkan pekerja dalam program jaminan kesehatan

guna melindungi kesehatan dan keselamatan kerja, dan penyusunan Peraturan Perusahaan: Perusahaan wajib menyusun peraturan perusahaan secara tertulis yang mengatur persyaratan kerja dan tata tertib di lingkungan perusahaan.

Peraturan perusahaan minimal harus memuat ketentuan mengenai:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

C. Tinjauan Umum Tentang Cuti

1. Pengertian Cuti

Perusahaan yang bertanggung jawab dan berintegritas memberikan perhatian khusus kepada pekerja sebagai aset utama dalam mendukung kemajuan perusahaan. Perhatian tersebut diwujudkan dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak reproduksinya. Hak reproduksi pekerja perempuan meliputi hak cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti gugur kandungan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 79 ayat (1), mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Cuti dapat diartikan sebagai waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, atau waktu istirahat yang diajukan oleh pekerja karena alasan tertentu yang menghambat mereka untuk sementara waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2. Jenis-jenis Cuti

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 79 ayat (2), mengklasifikasikan beberapa jenis cuti yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, antara lain, cuti mingguan, cuti tahunan dan cuti panjang.

Selain jenis-jenis cuti sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja perempuan, antara lain cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti keguguran.

3. Syarat Cuti

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemberian cuti khusus bagi pekerja/buruh. Beberapa contoh cuti khusus yang diatur dalam undang-undang ini antara lain:

1. Cuti menikah: Pekerja yang menikah berhak mendapatkan cuti selama 3 hari.
2. Cuti karena menikahkan, mengkhitanakan, atau membaptis anak: Pekerja berhak mendapatkan cuti selama 2 hari.
3. Cuti karena istri melahirkan atau mengalami keguguran: Pekerja berhak mendapatkan cuti selama 2 hari.
4. Cuti karena kematian anggota keluarga:
 - a. Suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia: 2 hari.
 - b. Anggota keluarga serumah meninggal dunia: 1 hari.

D. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam konteks hubungan kerja dengan perusahaan dan berakhir seiring dengan terputusnya hubungan kerja tersebut. Upah diberikan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan.

2. Jenis Jenis Upah

Abdul Khakim mengemukakan beberapa jenis upah, yaitu:

- a) Upah berdasarkan pekerjaan Upah diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilaksanakan langsung oleh pekerja dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.
- b) Upah berdasarkan perintah Pekerja melaksanakan tugasnya di bawah arahan dan supervisi dari pemberi kerja.
- c) Upah tertentu Pemberian upah didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, yang dapat berupa uang maupun bentuk lainnya. Besaran upah dapat bervariasi, dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, kualifikasi pekerja, dan faktor-faktor lain yang relevan
- d) Upah berdasarkan waktu: Upah dihitung berdasarkan durasi waktu lamanya kerja pekerja.

3. Macam-Macam Upah

Terdapat beberapa jenis upah, di antaranya:

1. Upah Minimum

Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja. Besaran upah minimum disesuaikan dengan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Upah minimum terdiri atas dua jenis, yaitu upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum sektor pada tingkat provinsi atau kabupaten/kota.

2. Upah Lembur

Upah lembur adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja normal. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 78 ayat (1), membatasi waktu kerja lembur, yaitu maksimal 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu. Pada ayat (2) pasal yang sama, pengusaha diwajibkan untuk membayar upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja lembur.

4. Pembagian Upah

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur sistem pembagian upah dalam Pasal 12 dan 13. Pasal 12 menetapkan bahwa upah dapat ditetapkan berdasarkan:

- a) Satuan waktu; dan/atau
- b) Satuan hasil

E. Dasar Hukum Tenaga Kerja Cuti Hamil

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak cuti hamil bagi pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 82. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa pekerja perempuan

berhak memperoleh istirahat (cuti) selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak, sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan.

2. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja

Peraturan mengenai cuti dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Perppu Nomor 2 Tahun 2022) diatur dalam Pasal 79 ayat (3). Namun, pasal tersebut hanya menyebutkan jenis cuti tahunan dan tidak mengatur jenis cuti lainnya, termasuk cuti haid, cuti hamil/melahirkan, dan cuti keguguran bagi pekerja perempuan. Meskipun demikian, ketentuan mengenai cuti hamil/melahirkan yang sebelumnya diatur dalam Ketentuan mengenai cuti melahirkan dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku dan tidak mengalami perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja maupun Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, melalui pernyataan Indah Anggoro Putri, menegaskan bahwa ketentuan mengenai cuti hamil/melahirkan tetap mengacu pada Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Upah

Pasal 24 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena menjalankan hak waktu istirahat. Beberapa alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja yang tetap wajib dibayar upahnya;

- a. Mengambil hak istirahat mingguan;
- b. Mengambil cuti tahunan;
- c. Mengambil istirahat panjang;
- d. Mengambil cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau
- e. Mengambil cuti keguguran kandungan

Pasal 24 ayat (2) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur bahwa pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan-alasan tertentu tetap berhak menerima upah, alasan-alasan tersebut antara lain:

- a. Berhalangan hadir karena alasan yang sah, misalnya sakit, menjalankan kewajiban negara, atau menghadiri acara keluarga;
- b. Melakukan kegiatan di luar pekerjaan atas perintah atau izin perusahaan, misalnya menghadiri pelatihan, seminar, atau pertemuan dinas; atau
- c. Menjalankan hak waktu istirahat kerja, seperti istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang, cuti melahirkan, atau cuti keguguran kandungan;

Tetap dibayar Upahnya.

F. Tinjauan Umum Tentang Upaya dalam Penyelesaian Hukum

1. Pengertian Upaya Hukum

Upaya hukum adalah hak yang dijamin oleh undang-undang bagi individu atau badan hukum untuk menentang putusan hakim yang dianggap tidak adil atau tidak sesuai dengan harapan. Upaya hukum ini memberikan

kesempatan kepada pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan untuk mencari keadilan melalui proses hukum lebih lanjut.

2. Bentuk dan Langkah Upaya Penyelesaian Hukum

UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial meliputi perundingan bipartit, konsiliasi, mediasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial:

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Perundingan bipartit merupakan proses negosiasi antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi mirip dengan konsiliasi, namun mediator memiliki peran yang lebih aktif dalam memberikan solusi penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah upaya penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu konsiliator, yang berperan sebagai penengah untuk mendamaikan para pihak yang berselisih.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase adalah metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan oleh seorang arbiter yang ditunjuk oleh para pihak yang berselisih atau oleh suatu lembaga arbitrase.

e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah lembaga peradilan khusus yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang permasalahan hukum yang diteliti. Metode yang digunakan adalah yuridis empiris, yang memadukan studi atas hukum tertulis dengan analisis fakta empiris di lapangan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan dan menginterpretasi data tersebut tanpa menggunakan angka atau statistik.

Data sekunder dalam penelitian ini memanfaatkan dari berbagai sumber hukum primer, yaitu: UUD Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Pengganti UU Republik Indonesia No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan UU Republik Indonesia No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

RESULT AND DISCUSSION

Pertanggungjawaban hukum harus didasarkan pada landasan hukum yang jelas. Landasan hukum tersebut memberikan hak kepada individu untuk menuntut pertanggungjawaban dari pihak lain dan mewajibkan pihak tersebut untuk memenuhinya. Dalam konteks kasus yang dialami oleh [sebutkan nama individu atau pihak yang mengalami kasus Novianti dan Rimah ini, terdapat beberapa alasan penting yang menjadi dasar timbulnya hak hukum untuk melakukan penuntutan atau mendapat pertanggungjawaban dari perusahaan, pertama dilihat dari status Novianti dan Rimah, keduanya memiliki status sebagai tenaga kerja disebuah perusahaan, Definisi umum tenaga kerja menyatakan bahwa setiap individu yang memiliki kapasitas untuk melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun kebutuhan masyarakat, dianggap mampu melakukan pekerjaan, sudah jelas bahwa Novianti ini sebagai tenaga kerja di PT. BPR Karya Jatnika Sadaya dan Rimah sebagai Tenaga Kerja PT. Yamaha Gerbang Cahaya Kencana Surya.

Sebagai tenaga kerja, Novianti dan Rimah memiliki hak dan kewajiban yang melekat dalam hubungan industrial dengan perusahaan. Beberapa hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan terhadap Novianti dan Rimah antara lain mendapatkan upah, waktu istirahat atau cuti, pengurusan perawatan juga pengobatan, dalam hal ini tentu Novianti dan Rimah harus mendapatkan semua hak tadi, terutama hak mendapatkan upah dan waktu istirahat yang menjadi inti dari permasalahan kasus, Novianti dan Rimah harus mendapatkan upah yang dibayarkan perusahaan berdasarkan kesepakatan perjanjian diawal, kemudian waktu istirahat atau cuti.

Novianti dan Rimah, sebagai tenaga kerja, berhak mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan perjanjian kerja atau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara khusus tentang waktu istirahat yang wajib diberikan kepada pekerja. Beberapa jenis waktu istirahat yang diatur dalam undang-undang ini antara lain: cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang, serta cuti yang berkaitan dengan kondisi khusus pekerja perempuan, seperti cuti hamil, cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran. Dalam kasus Novianti dan Rimah, keduanya telah mendapatkan hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan.

Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak pekerja perempuan untuk memperoleh istirahat atau cuti melahirkan dengan durasi tersebut. Namun, perlu diperhatikan bahwa pemenuhan hak cuti melahirkan tidak hanya terbatas pada pemberian waktu cuti, tetapi juga mencakup pembayaran upah penuh selama cuti tersebut.

Oleh karena itu, perlu ditelusuri lebih lanjut apakah Novianti dan Rimah juga telah menerima upah penuh selama menjalani cuti melahirkan. Melihat dari hak waktu istirahat atau cuti melahirkan yang didapatkan oleh Novianti dan Rimah ini tentu tidak bisa lepas dengan pertanyaan apakah sudah diberikannya upah cuti tersebut, bahwa kebijakan perusahaan tempat Novianti

dan Rimah bekerja tidak sesuai dengan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tepat.

Hal ini dikarenakan, Pasal 84 Undang-Undang tersebut dengan tegas menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat (cuti) selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak, dengan tetap dibayar upah penuh. Dalam kasus ini, Novianti dan Rimah tidak menerima upah penuh selama menjalani cuti melahirkan, yang mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Upah yang seharusnya didapatkan oleh Novianti dan Rimah ini menjadi sangatlah penting, terutama jika dilihat dari nilai-nilai kemanusiaannya, upah ini sebagai imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh Novianti dan juga Rimah. Dalam konteks cuti melahirkan yang dialami oleh Novianti dan Rimah, pemberian upah penuh mencerminkan prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah mengandung nilai-nilai kemanusiaan yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dan martabat setiap warga negara. Prinsip ini menempatkan pekerja sebagai individu yang bermartabat dan berhak atas penghidupan yang layak. Konsep bahwa manusia adalah makhluk Tuhan yang memiliki harkat dan martabat menguatkan pentingnya pemberian upah yang adil. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab yang diamanatkan dalam sila kedua Pancasila, "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab"

Dalam konteks ini, Novianti dan Rimah sebagai tenaga kerja perempuan berhak untuk dihormati dan diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi berdasarkan status sosial, politik, agama, keyakinan politik, budaya, ras, golongan,.

Novianti dan juga Rimah dalam hal ini harus diperhatikan dari sisi keselamatan, kesehatan dan juga moralnya dalam bekerja, dengan diberikannya upah ataupun waktu istirahat cuti hamil terhadap Novianti dan juga Rimah ini, maka perusahaan sudah memperhatikan terhadap keselamatan, kesehatan dan juga moral baik itu Novianti dan anak didalam kandungannya maupun Rimah dan anak di dalam kandungannya, tetapi kenyataannya, perusahaan hanya memberikan Sebagian hak dalam sisi kemanusiaan ini yaitu waktu istirahatnya saja, tidak dengan upah yang menjadi kebutuhan dalam menunjang kehidupan sehari-harinya.

Pengusaha atau perusahaan juga memiliki hak serta kewajiban yang harus sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, kewajiban perusahaan ini seperti memberikan pelatihan dan pengembangan berupa magang, seminar, workshop, yang berfungsi sebagai program pelatihan dan pengembangan, lalu perusahaan wajib memberikan jaminan kesehatan, kewajiban membuat peraturan, memenuhi hak atas upah pekerja, hak memenuhi waktu kerja dan cuti.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Novianti, PT. BPR Karyajatnika Sadaya, sebagai perusahaan tempat dimana Novianti bekerja sudah memenuhi hak dan kewajiban yang melekat dalam hubungan kerja dengan pekerja, seperti memberikan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan juga memberikan cuti melahirkan, namun terdapat

satu kewajiban yang tidak dipenuhi, yaitu kewajiban memenuhi hak atas upah cuti melahirkan terhadap Novianti, maka dari itu, peneliti berpendapat bahwa dengan tidak dibayarkannya upah penuh cuti melahirkan terhadap Novianti, perusahaan telah menerapkan ketidaksesuaian kebijakan terhadap ketentuan yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan.

Perusahaan tidak memenuhi kewajibannya dalam hal pembayaran upah penuh selama cuti melahirkan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pasal 24 ayat (2) huruf c, yang dipertegas dalam ayat (5), menyatakan bahwa pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena mengambil hak cuti, termasuk cuti melahirkan, tetap berhak menerima upah.

Peneliti berpendapat bahwa perusahaan telah melanggar ketentuan tersebut. Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mewajibkan perusahaan untuk membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena mengambil hak cuti, termasuk cuti melahirkan, sebesar upah yang biasa diterima. Ketentuan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tersebut menyatakan bahwa perusahaan PT. BPR Karyajatnika harus membayarkan upah cuti melahirkan terhadap Novianti ini. Hal tersebut serupa dengan kejadian yang melibatkan Rimah, dimana tidak juga dibayarkan hak atas upah penuh nya oleh PT. Yamaha Gerbang Cahaya Kencana Surya terhadap dirinya yang hendak melakukan cuti melahirkan.

Kasus Rimah sendiri sedikit berbeda dari segi penerapan cuti nya, Rimah mendapatkan cuti melahirkan sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam undang-undang, namun Rimah sendiri tetap harus melakukan pekerjaannya sebagai tele marketing, mengingat Rimah ini mempunyai pekerjaan yang bisa dikerjakan dari rumah untuk mencari pembeli kendaraan bermotor, melihat dari status nya yang menjalankan cuti, seharusnya Rimah ini mendapatkan waktu istirahat yang penuh dalam menjalankan cuti, karena hal ini telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No 78 tahun 2015, artinya disini bahwa perusahaan telah menyalahi aturan atau terdapat adanya pelanggaran yang dilakukannya dengan masih mempekerjakan Rimah meski dalam kondisi cuti, dan tindakan perusahaan yang tidak membayarkan upah penuh kepada pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan merupakan tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, sebagaimana diamanatkan dalam sila kedua Pancasila, "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab".

Rimah, sebagai seorang pekerja perempuan yang sedang hamil, perlu memprioritaskan kesehatan fisik dan mentalnya, serta kesehatan janin yang dikandungnya. Kesehatan mental yang baik sangat penting untuk menjaga keselamatan dan perkembangan janin. Kondisi kesehatan yang buruk, baik fisik maupun mental, termasuk jika terjadi kecelakaan, dapat membahayakan kesehatan Rimah dan janinnya. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang sedang hamil, termasuk dalam hal pemenuhan hak cuti hamil dan upah penuh selama cuti tersebut

Perusahaan wajib bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang diakibatkan oleh kelalaian. Dalam kasus Novianti dan Rimah, perusahaan tidak memenuhi kewajiban untuk membayar upah penuh selama mereka menjalani cuti melahirkan, yang merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan oleh peneliti mengenai hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan terhadap Novianti dan juga Rimah, terutama dalam pemenuhan hak upah penuh cuti melahirkan yang telah diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai hak cuti atau hak menerima upah penuh nya pasal 84, serta dalam Pasal 24 ayat (5) PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan mengenai hak waktu istirahat melahirkan yang kemudian diperjelas dalam Pasal 31 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengenai dibayarkannya upah terhadap Novianti dan juga Rimah, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa PT. BPR Karyajatnika harus bertanggung jawab dengan cara membayarkannya upah penuh cuti melahirkan kepada Novianti, hal ini juga berlaku dan harus dilakukan oleh PT. Yamaha Gerbang Cahaya Kencana Surya terhadap Rimah, karena perusahaan telah melakukan perbuatan melanggar hukum dengan kelalaian dari tidak memenuhinya hak upah penuh terhadapnya, apalagi jika alasan tidak dipenuhinya upah Rimah ini karena belum target, tentu ini menyalahi aturan, karena rimah ini statusnya sedang menjalani cuti melahirkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, baik Novianti maupun Rimah tidak melakukan upaya penyelesaian hukum terkait pemenuhan hak cuti hamil. Alasan mereka tidak menempuh upaya hukum adalah kekhawatiran akan adanya tindakan balasan dari perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penulis menyarankan agar Novianti dan Rimah menempuh upaya penyelesaian hukum karena hak mereka untuk mendapatkan upah penuh selama cuti hamil tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hak tersebut dijamin oleh Pasal 82 ayat (1) dan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Pasal 24 ayat (5) dan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upaya penyelesaian hukum yang dapat ditempuh meliputi perundingan bipartit, tripartit, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai dengan tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perselisihan hubungan industrial yang dialami Novianti dan Rimah idealnya diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Metode ini memiliki beberapa keunggulan, di antaranya komunikasi langsung, efisiensi biaya, dan efisiensi waktu. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa perundingan bipartit hanya efektif jika kedua belah pihak memiliki itikad baik untuk mencapai kesepakatan.

Jika upaya ini tidak berhasil, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui tahap selanjutnya, seperti mediasi, konsiliasi, atau Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya lain apabila bipartit gagal, Novianti dan Rimah bisa menyelesaikan dengan perundingan tripartit, perundingan tripartit ini bisa dilakukan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Langkah pertama yaitu mediasi, mediasi ini dilakukan karena ada perselisihan hak antara perusahaan dan tenaga kerja, dalam hal ini PT. BPR Karyajatnika Sadaya dengan Novianti Permata Fratiwi, serta PT. Yamaha Gerbang Cahaya Surya dengan Rimah Sri Handayani, dapat melakukan mediasi melalui diskusi yang dimediasi oleh pihak ketiga (mediator) dari Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada kantor instansi di bidang tenaga kerja kabupaten/kota (Dinas Ketenagakerjaan).

Kesepakatan dapat muncul selama mediasi, apabila iya muncul kesepakatan, kemudian dibuatlah dokumen bersama, ditandatangani semua pihak, dan mediator mengesahkannya. Agar perjanjian bersama dapat dilaksanakan, dokumen tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang meliputi wilayah di mana perjanjian bersama tersebut dibuat.

Jika perundingan bipartit antara Novianti dengan PT. BPR Karyajatnika Sadaya atau Rimah dengan PT. Yamaha Gerbang Cahaya Kencana Surya tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui mediasi. Dalam mediasi, mediator akan memberikan anjuran tertulis sebagai solusi. Para pihak dapat menerima atau menolak anjuran tersebut. Apabila dalam waktu 7 hari kerja sejak anjuran diterima, para pihak tidak memberikan tanggapan, maka mereka dianggap menolak anjuran tersebut.

Jika kedua belah pihak menerima anjuran tertulis, mediator akan membantu pembuatan perjanjian bersama dan mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu 3 hari kerja. Namun, jika salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran tertulis, maka mereka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan..

Jika perselisihan antara Novianti dengan PT. BPR Karyajatnika Sadaya, atau antara Rimah dengan PT. Yamaha Gerbang Cahaya Kencana Surya tidak berhasil diselesaikan melalui perundingan bipartit, maka proses penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui mekanisme konsiliasi. Konsiliasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral dan tidak memihak, yaitu konsiliator. Konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota.

Dalam proses konsiliasi, Novianti, Rimah, dan perusahaan tempat mereka bekerja wajib mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan secara tertulis kepada konsiliator yang telah ditunjuk. Konsiliator berperan dalam memfasilitasi perundingan antara para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama. Jika kesepakatan tercapai, kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam risalah konsiliasi. Namun, jika para pihak tidak mencapai kesepakatan, konsiliator akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak sebagai solusi penyelesaian perselisihan. Konsiliasi dalam perselisihan hubungan industrial dapat menghasilkan dua kemungkinan:

1. Kesepakatan Tercapai:

Apabila Novianti, Rimah, dan perusahaan mencapai kesepakatan melalui konsiliasi, mereka akan menuangkan kesepakatan tersebut dalam bentuk perjanjian bersama. Perjanjian ini selanjutnya didaftarkan di Pengadilan

Hubungan Industrial di wilayah domisili para pihak untuk memperoleh bukti otentik dan kekuatan hukum yang mengikat. Pendaftaran perjanjian bersama ini juga bertujuan agar perjanjian tersebut dapat dieksekusi jika salah satu pihak melanggar kesepakatan.

2. Kesepakatan Tidak Tercapai:

Jika kesepakatan tidak tercapai, konsiliator akan memberikan anjuran tertulis. Anjuran ini berisi saran penyelesaian perselisihan. Novianti, Rimah, dan perusahaan dapat menerima atau menolak anjuran tersebut.

- Apabila semua pihak menerima anjuran yang diberikan oleh konsiliator, maka anjuran tersebut akan menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian bersama. Perjanjian bersama ini kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian, pihak yang dirugikan (Novianti atau Rimah) dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan agar perjanjian tersebut dilaksanakan.
- Apabila salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran yang diberikan oleh konsiliator, maka para pihak tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan mereka.

Alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dapat ditempuh oleh Novianti dan Rimah adalah arbitrase. Arbitrase didasarkan pada kesepakatan para pihak untuk secara sukarela menyerahkan penyelesaian sengketa kepada arbiter (hakim swasta) yang dipilih bersama. Keputusan yang dihasilkan arbiter bersifat mengikat dan final bagi para pihak. Proses arbitrase berlangsung di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

Novianti dan Rimah dapat memilih jalur arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan dengan perusahaan. Melalui kesepakatan formal, kedua belah pihak akan menunjuk seorang arbiter untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Proses arbitrase ini harus diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja sejak arbiter ditunjuk. Namun, para pihak dapat memperpanjang batas waktu penyelesaian maksimal 14 hari kerja melalui kesepakatan bersama.

Apabila Novianti, Rimah, dan Perusahaan mencapai kesepakatan dalam proses arbitrase, maka akan dibuat akta perdamaian yang berisi penyelesaian perselisihan tersebut. Jika kesepakatan tidak tercapai dalam proses arbitrase, maka arbiter akan melanjutkan pemeriksaan hingga mengeluarkan putusan arbitrase yang bersifat final dan mengikat. Putusan arbitrase tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya mencakup tempat arbiter menetapkan putusan.

Jika upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan tripartit tidak membuahkan hasil, Novianti dan Rimah dapat menempuh jalur hukum dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, gugatan tersebut harus dilampiri dengan bukti kegagalan penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Selain itu, gugatan harus menyertakan informasi lengkap mengenai identitas para pihak, pokok permasalahan, objek gugatan, dan dokumen-dokumen pendukung

lainnya. Setelah gugatan diterima, Pengadilan Hubungan Industrial akan melakukan pemeriksaan dan menjatuhkan putusan atas perkara tersebut.

Berdasarkan Hasil penelitian dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan menunjukkan bahwa Novianti dan Rimah memiliki hak untuk menempuh upaya penyelesaian hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan. Meskipun belum ada upaya hukum yang dilakukan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjamin hak mereka untuk melakukan perundingan bipartit, tripartit, atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja tidak perlu khawatir akan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena menuntut hak-haknya. PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut bertentangan dengan undang-undang dan dapat digugat oleh pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Novianti dan Rimah oleh perusahaan belum terpenuhi, terutama dalam pemenuhan hak upah penuh cuti melahirkan yang telah diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai hak cuti atau hak menerima upah penuh nya pasal 84, serta dalam Pasal 24 ayat (5) PP Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan mengenai hak waktu istirahat melahirkan yang kemudian diperjelas dalam Pasal 31 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengenai dibayarkannya upah terhadap Novianti dan juga Rimah, maka peneliti berpendapat bahwa PT. BPR Karyajatnika harus bertanggung jawab dengan cara membayarkannya upah penuh cuti melahirkan kepada Novianti, hal ini juga harus dilakukan oleh PT. Yamaha Gerbang Cahaya Kencana Surya terhadap Rimah, karena perusahaan telah melakukan perbuatan melanggar hukum dengan kelalaian dari tidak memenuhinya hak upah penuh terhadap Novianti dan Rimah.
2. Upaya Penyelesaian Hukum sama sekali belum dilakukan oleh Novianti dan Rimah berdasarkan hasil wawancara, tetapi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Novianti dan Rimah bisa melakukan upaya penyelesaian hukum melalui bipartit, tripartit maupun Pengadilan Hubungan Industrial tanpa mengkhawatirkan rasa takut akan terkena PHK oleh perusahaan, karena ini sudah menjadi hak mutlak tenaga kerja.

Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan lebih memahami isi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan PP Nomor 78 Tahun 2015 terutama mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan dalam hal fungsi reproduksi, salah satunya cuti melahirkan, yang memungkinkan pekerja perempuan untuk lebih mudah menggunakan hak-haknya dan dapat membantu hak-hak tersebut dengan baik. Kemudian, untuk Instansi pemerintah yang berwenang, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan lebih bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum kerja yang berlaku.
2. Pekerja dianjurkan untuk memahami dengan cermat isi perjanjian kerja dan mempelajari aturan perundang-undangan yang relevan, seperti

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengetahuan tersebut penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi dengan baik. Apabila terjadi pelanggaran hak, terutama terkait upah, pekerja dapat menempuh upaya hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui perundingan bipartit, tripartit, atau Pengadilan Hubungan Industrial.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja Cuti Hamil yang Tidak Diberikan Hak Upah Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

REFERENCES

- Abdul Khakim, Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.
- Amalia Tiara Kasih Subrianto, Rani Apriani, "Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan", *Widya Yuridika Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2022.
- Dalinama Telaumbanua, Hukum Ketenagakerjaan, Deepublish, Yogyakarta, 2019.
- Desasfuryanto, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), PTIK, Jakarta, 2015.
- Dwi Desi Yayi Tarina, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2021.
- Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Koesparmono Irsan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- Ronal, "kemnaker Pastikan Arturan Cuti Hamil dan Melahirkan Tidak Berubah" <https://pasardana.id/news/2023/1/5/kemnaker-pastikan-aturan-cuti-hamil-dan-melahirkan-tidak-berubah>.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial