

IMPLIKASI HUKUM KEWAJIBAN MENGUNDURKAN DIRI SAAT AKAN MELAHIRKAN PADA PERJANJIAN ANTARA BPBD SURABAYA DAN TENAGA HONORER BPBD SURABAYA

Dian Rachmawati

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
dianrachmawati160407040@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
Arinto.Nugroho@unesa.ac.id

ABSTRAK

Suatu pekerjaan antara pekerja dan pemberi kerja timbul atas suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu dasar penting bagi para pihak yang melakukan hubungan kerja karena memuat hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat. Perjanjian kerja ini juga diperlukan pada hubungan kerja antara tenaga honorer BPBD Surabaya dengan instansi BPBD Surabaya. Perjanjian kerja yang mengikat tenaga honorer BPBD Surabaya dengan instansi BPBD Surabaya ini disebut dengan Surat Perintah Kerja (SPK). SPK yang menjadi dasar hubungan instansi BPBD Surabaya dengan tenaga honorer BPBD Surabaya juga memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Salah satunya adalah pengaturan mengenai kewajiban mengundurkan diri bagi tenaga operasional BPBD Surabaya yang akan melahirkan. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur adanya cuti melahirkan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang akan melahirkan selama 3 bulan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum kewajiban mengundurkan diri oleh tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan berdasarkan ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, beserta bagaimana perlindungan hukum yang didapat oleh tenaga honorer BPBD Surabaya yang tidak mendapatkan hak cuti melahirkan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil dan Pembahasan menyatakan bahwa adanya ketentuan kewajiban mengundurkan diri bagi tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan yang tertera dalam SPK tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini mengakibatkan ketentuan tersebut dianggap tidak pernah ada sehingga batal demi hukum.

Kata Kunci : Cuti melahirkan, tenaga honorer, BPBD

Abstract

An agreement are required for the employment relationship between temporary BPBD Surabaya employees and the BPBD Surabaya agency. The work agreement that binds Surabaya BPBD honorary workers with the Surabaya BPBD agency is called a SPK. The SPK which forms the basis of relationship between Surabaya BPBD agency and honorary staff of the Surabaya BPBD also contains the rights and obligations of both parties. One of them is the arrangement regarding the obligation to resign for BPBD Surabaya operational staff who are about to give birth. This is contrary to the provisions of the Labor Law which stipulates that maternity leave is given to workers who will give birth for 3 months. The consequence of this conflict is that the employment relationship does not end, honorary workers do not receive maternity leave, so wages are not to be paid. This study aims to analyze the legal consequences of the obligation to resign by BPBD Surabaya honorary workers who are about to give birth based on the provisions of Article 82 paragraph (1) of the Labor Law, along with how the legal protection obtained by BPBD Surabaya honorary workers who do not get maternity leave rights. In this study, researchers used a normative juridical method, using statutory approach and conceptual approach. The results and discussion state that the provision for the obligation to resign for honorary workers from BPBD Surabaya who will give birth as stated in the SPK is not in accordance with statutory regulations.

Keyword: Maternity leave, honorary worker, BPBD

PENDAHULUAN

Tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan layak baik pada sektor perusahaan swasta maupun dalam instansi pemerintah. Setiap Pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK). Setiap pekerja yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun pada instansi pemerintah terikat dalam suatu hubungan kerja (Putri 2021). Hubungan kerja adalah “hubungan

hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan”. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha /pemberi kerja dengan pekerja/buruh (Wijayanti 2017). Pasal 1 angka 15 UUK menyebutkan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja terjadi atas dasar adanya suatu perjanjian kerja.

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka 14 UUK menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja ini berlaku seperti undang-undang. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menjelaskan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian kerja dapat secara sah berlaku apabila memenuhi syarat-syarat yang termuat dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat tersebut diantaranya adalah: adanya kesepakatan, adanya kecakapan para pihak, adanya suatu hal tertentu, serta berdasarkan sebab yang halal.

Perjanjian kerja digunakan baik untuk pekerja swasta maupun pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan dilindungi oleh peraturan khusus yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (yang selanjutnya disebut UU ASN). Pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut Aparatur Sipil Negara atau ASN. ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pasal 1 angka 3 UU ASN menyebutkan pengertian PNS yang berbunyi “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Pengertian PPPK disebutkan di dalam UU ASN Pasal 1 angka 4 yang menjelaskan bahwa “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PPPK adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja

untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Pada suatu situasi tertentu, pemerintah membutuhkan tenaga kerja tambahan selain yang disebutkan di dalam UU ASN. Tenaga kerja yang dibutuhkan ini disebut dengan Tenaga Honorer. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang menjelaskan bahwa:

“Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah”.

Tenaga honorer dibutuhkan untuk membantu ASN di pemerintahan. Salah satu situasi yang membutuhkan tenaga honorer adalah ketika bencana menimpa di suatu daerah. Keadaan tersebut membuat pemerintah membutuhkan lebih banyak tenaga di bidang pranata bencana.

Salah satu cara pemerintah memenuhi kebutuhan tenaga pada pranata bencana adalah dengan menugaskan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (selanjutnya disebut BPBD). BPBD ini terbentuk pada masing-masing propinsi dan kabupaten/kota. Keberadaan BPBD ini diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Cara Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Permen Dagri No. 46 Tahun 2008). Pasal 1 Angka 7 PermenDagri No. 46 Tahun 2008 mengartikan:

“Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut BPBD Kabupaten/Kota adalah perangkat daerah Kabupaten/Kota yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk melaksanakan penanggulangan bencana”.

BPBD Surabaya ini juga dibutuhkan di Kota Surabaya. Adanya BPBD di Kota Surabaya didasarkan adanya Surat Keputusan Walikota Surabaya Nomor 192 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya . BPBD Surabaya yang direkrut Pemerintah Kota Surabaya ini melalui beberapa prosedur. BPBD yang ada di Surabaya merupakan tenaga honorer terikat dalam

suatu perjanjian kerja yang disebut Surat Perintah Kerja (SPK) dengan jangka waktu tertentu. Meskipun BPBD bekerja pada Pemerintah Kota Surabaya, mereka tidak termasuk ke dalam golongan ASN. (Setiawan 2014)

Tenaga honorer BPBD Surabaya tidak dapat digolongkan ASN dikarenakan proses penerimaan tenaga honorer BPBD Surabaya berbeda dengan cara proses penerimaan ASN. Penerimaan ASN diatur dalam UU ASN, namun perekrutan tenaga honorer tidak diatur di UU ASN. Tenaga honorer BPBD di kota Surabaya lebih bersifat pekerja dengan perjanjian kerja. Hal ini membuat BPBD Surabaya tidak dapat dilindungi oleh UU ASN, dan lebih dilindungi oleh UUK (Asmara 2016).

Tugas yang harus dilaksanakan oleh BPBD Surabaya tertera dalam Pasal 2 SPK BPBD Surabaya yang menyebutkan bahwa:

“PIHAK PERTAMA menugaskan kepada PIHAK KEDUA, dan PIHAK KEDUA menerima dengan baik penugasan dari PIHAK PERTAMA untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dari PIHAK PERTAMA, yaitu sebagai Pranata Bencana dengan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Melakukan segala usaha kegiatan untuk melindungi, menyelamatkan masyarakat terhadap bencana yang disebabkan oleh alam, non alam dan sosial;
2. Menginventaris mengupdate terkait pemutakhiran dan melaksanakan perawatan barang-barang/peralatan penanggulangan bencana yang digunakan untuk operasional;
3. Sebagai TRC penanggulangan bencana bertugas melaksanakan pengkajian awal saat terjadi bencana, membantu langkah awal tanggap darurat dan memberikan bantuan kepada korban bencana;
4. Melaksanakan tugas di posko tanggap darurat dan berkoordinasi dengan seluruh sektor yang terlibat dalam penanganan penanggulangan bencana;
5. Melakukan pola temu cepat serta melaporkan hasil tugas secara periodic yang meliputi laporan awal setelah tiba di lokasi kejadian/bencana, laporan berkala/ perkembangan, dampak kerusakan, dan laporan lengkap akhir penugasan;
6. Melaksanakan tugas tertentu yang diperintahkan oleh Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Kota Surabaya;

Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan PIHAK PERTAMA”.

Tugas tersebut harus dilakukan oleh seluruh tenaga honorer BPBD Surabaya yang terikat dengan SPK. Tenaga honorer BPBD Surabaya terdiri dari laki-laki maupun perempuan. Masing-masing dari tenaga honorer BPBD Surabaya, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga honorer BPBD Surabaya memiliki kebutuhan fisik maupun kebutuhan biologis yang perlu dilindungi di tempat kerja. Hal ini diatur di dalam ketentuan UUK. Salah satu hak khusus pekerja perempuan adalah hak untuk cuti melahirkan.

Hak cuti melahirkan ini diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UUK yang menjelaskan bahwa :

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Pada praktiknya mekanisme pengambilan hak cuti melahirkan dapat disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja yang disepakati melalui perjanjian kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa mekanisme pengambilan cuti hamil yang dimaksud dalam UUK tidak harus 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Cuti hamil dapat diambil lewat dari 1,5 bulan sebelum melahirkan yang kemudian sisanya dapat diambil setelah melahirkan. (Jehani 2008)

Selama cuti melahirkan, pekerja perempuan tetap berhak menerima upah atau honor secara penuh, kecuali tunjangan tidak tetap. Hal ini diatur dalam Pasal 84 UUK yang menjelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

Hak cuti melahirkan harus didapatkan oleh semua pekerja, tidak terkecuali tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya. Sayangnya, pada Pasal 6 Ayat (4) huruf j SPK menyebutkan bahwa:

“Pihak kedua mempunyai kewajiban yaitu: j. Khusus bagi tenaga Operasional wanita yang hamil, harus mengajukan surat pengunduran diri pada saat akan melahirkan, dan mengajukan lamaran kembali pada saat masuk kerja maksimal 2 bulan sejak surat pengunduran diri”.

Adanya klausula tersebut dalam SPK BPBD Surabaya mengindikasikan bahwa tidak ada cuti melahirkan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Surabaya kepada pekerja perempuan BPBD

Surabaya. Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis yaitu:

1. Apakah akibat hukum kewajiban mengundurkan diri saat akan melahirkan pada perjanjian antara BPBD dan tenaga honorer BPBD?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang tidak mendapatkan hak cuti melahirkan?.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan apakah akibat hukum kewajiban mengundurkan diri saat akan melahirkan pada perjanjian antara BPBD Surabaya dan tenaga honorer BPBD Surabaya dan 2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang tidak mendapatkan cuti melahirkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Pengertian penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang menggunakan data-data yang diperoleh bahan-bahan kepustakaan. Penelitian hukum normatif meneliti kaidah atau aturan hukum sebagai suatu bangunan system yang terkait dengan suatu peristiwa hukum. (Fajar and Achmad 2007).

Pada penelitian ini, penulis mengkaji SPK BPBD Surabaya yang memiliki klausula mewajibkan pekerja operasional perempuan BPBD Surabaya mengundurkan diri apabila telah masuk masa melahirkan, dan kembali mengajukan lamaran kerja maksimal setelah 2 bulan pengunduran diri. Pengkajian dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan ketentuan UUK sebagai dasar perlindungan pekerja di Indonesia.

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu: Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan penulis sebagai dasar pendekatan. Pendekatan ini digunakan karena terjadi konflik norma antara SPK BPBD Surabaya dengan UUK. Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang diteliti oleh penulis. Pendekatan ini digunakan oleh penulis untuk mempelajari kesesuaian antara SPK BPBD Surabaya

dengan UUK yang berlaku sebagai payung hukum pekerja di Indonesia.

Pendekatan konseptual pada penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum untuk membangun sebuah konsep yang dijadikan acuan dalam penelitian (Marzuki 2016). Pendekatan ini digunakan penulis untuk mempelajari kesesuaian SPK BPBD Surabaya dengan mengujinya berdasarkan konsep doktrin dalam ilmu hukum yang berkembang.

Bahan hukum yang digunakan penulis meliputi:

1. Bahan hukum primer adalah pernyataan yang memiliki otoritas hukum yang ditetapkan oleh suatu cabang kekuasaan pemerintahan. Bahan hukum primer tersebut meliputi: peraturan perundang-undangan, (Diantha 2017). Penulisan hasil penelitian ini menggunakan bahan primer sebagai berikut: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Konvensi ILO 183 Tentang Konvensi Perlindungan Maternitas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Nomor 245, Tambahan Lembara Negara Nomor 6573), Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 122), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Cara Kerja Badan Penanggulangan Bencana dan Daerah; Peraturan Walikota Surabaya Nomor 92 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya, Surat Perintah Kerja

Badan Penanggulangan Bencana dan Daerah Kota Surabaya sebagai perjanjian kerja yang berlaku seperti undang-undang bagi para pihak yang bersangkutan;

2. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer (Fajar and Achmad 2007). Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder antara lain: buku-buku teks, hasil penelitian terdahulu, jurnal penelitian, dan berita internet.
3. Bahan non hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus hukum dan ensiklopedi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan non hukum.

Bahan hukum yang telah diperoleh selanjutnya dilakukan pengelolaan bahan hukum. Pengelolaan bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan seleksi bahan hukum, kemudian dilakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum, kemudian menyusun hasil penelitian secara sistematis serta logis dengan menghubungkan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan lainnya (Fajar and Achmad 2007).

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat preskriptif, yaitu dengan memberikan argumentasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan (Fajar and Achmad 2007). Argumentasi yang diberikan tersebut bertujuan supaya terciptanya suatu penilaian mengenai relevansi atau kesesuaian antara pencantuman klausula kewajiban pengunduran diri bagi tenaga operasional perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan dengan ketentuan-ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kewajiban Mengundurkan Diri Oleh Tenaga Honorer BPBD Surabaya Saat Akan Melahirkan Sesuai Surat Perintah Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan

Seorang tenaga kerja yang bekerja pada sebuah instansi pemerintahan memiliki suatu perjanjian kerja tertentu juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK). UUK mengatur bagaimana perjanjian kerja, hak dan kewajiban, serta berbagai hal yang berkaitan dengan pekerja.

Hak pekerja untuk memperoleh suatu pekerjaan dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hak yang dimiliki oleh setiap orang, baik secara pribadi maupun secara bersama-sama, mempunyai kedudukan yang sama tanpa adanya perbedaan antara jenis kelamin, ras, suku, agama, dan golongan. (Harahap 2020)

Hak dan kewajiban pekerja diharuskan tercantum dalam perjanjian kerja. Berdasarkan kasus yang sedang peneliti bahas terkait kewajiban yang harus dilakukan oleh tenaga honorer saat akan melahirkan, tidak memenuhi peraturan yang berlaku. Klausula tentang kewajiban mengundurkan diri saat akan melahirkan oleh tenaga honorer BPBD Surabaya ini tercantum dalam SPK pasal 6 ayat 4 huruf j menyebutkan bahwa:

“Khusus bagi tenaga operasional yang hamil harus mengajukan surat pengunduran diri pada saat memasuki usia kehamilan 7 (tujuh) bulan dan mengajukan lamaran kembali pada saat memasuki 2 (dua) bulan setelah kehamilan”.

Klausula ini menyatakan bahwa tenaga operasional BPBD Surabaya yang akan melahirkan memiliki kewajiban untuk mengundurkan diri saat akan melahirkan. Kemudian jika tenaga honorer BPBD Surabaya telah usai melahirkan dalam jangka waktu dua bulan harus mengirim surat lamaran kerja kembali. Kewajiban mengajukan pengunduran diri ini mengakibatkan terputusnya hubungan kerja antara tenaga honorer BPBD Surabaya dengan instansi BPBD Surabaya, sehingga tidak terpenuhinya hak cuti melahirkan bagi tenaga honorer BPBD Surabaya.

Cuti melahirkan bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 18 Peraturan Badan Kepegawaian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja menerangkan bahwa:

- (1) “Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PPPK, PPPK berhak atas cuti melahirkan.
- (2) Kelahiran anak pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kelahiran anak pertama saat yang bersangkutan sudah berstatus PPPK.
- (3) Lamanya hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 3 (tiga) bulan”.

Dari ketentuan pasal di atas dapat diketahui bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja

(PPPK) mendapatkan hak cuti melahirkan dari anak pertama sampai dengan anak ketiga, cuti melahirkan ini diberikan ketika status pegawai tersebut telah menjadi PPPK. Lamanya cuti melahirkan yang diberikan yaitu 3 (tiga bulan). Tenaga honorer BPBD Surabaya yang terikat dengan SPK ini bukanlah termasuk dalam kategori PPPK karena proses perekrutan untuk masuk dalam instansi BPBD lain dengan persyaratan masuk PPPK. Sehingga, cuti melahirkan tenaga honorer BPBD Surabaya ini diatur dalam UUK. Hak cuti melahirkan ini diatur dalam Pasal 82 Ayat (1) UUK yang berbunyi:

“Pekerja atau Buruh Perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Klausula ini memberikan hak cuti atau hak istirahat bagi seorang pekerja khususnya tenaga honorer BPBD untuk memperoleh izin cuti melahirkan satu setengah bulan sesaat sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Klausula ini juga menjelaskan secara implisit bahwa pemberi kerja yang dalam penelitian ini merupakan BPBD wajib memberikan hak cuti melahirkan tanpa meminta tenaga honorer BPBD melakukan pengunduran diri. Apabila tenaga honorer BPBD mengundurkan diri saat akan melahirkan merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi, maka pengunduran diri oleh tenaga honorer BPBD Surabaya ini merupakan salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK merupakan penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu keadaan yang memberikan dampak berhentinya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Pasal 61 UUK yang telah diubah dalam UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa perjanjian kerja berakhir karena:

- a. Pekerja wafat
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Berakhirnya suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya putusan pengadilan atau Lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai inkrah
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja

Ketentuan diatas dengan jelas menyebutkan sebab-sebab berakhirnya sebuah perjanjian kerja, ketentuan UUK tersebut tidak menyebutkan bahwa

ada keharusan seorang pekerja dalam hal ini tenaga honorer BPBD Surabaya memutuskan suatu hubungan kerja hanya karena akan melahirkan. Selain ketentuan diatas, PHK secara teoritis dibagi menjadi 4 macam, yaitu PHK oleh pemberi kerja, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK oleh pengadilan (Husni 2014).

PHK dapat dilakukan oleh pemberi kerja yang dalam hal ini instansi BPBD Surabaya kepada tenaga honorer BPBD Surabaya apabila tenaga honorer tersebut melakukan hal yang disebutkan dalam Pasal 158 ayat (1) UUK yang menjelaskan bahwa:

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih”.

Apabila seorang pemberi kerja melakukan PHK terhadap pekerjanya, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan hak berupa uang pesangon kepada para pekerja yang diPHKnya. Hal ini tertuang dalam Pasal 156 ayat (1) UUK yang menyebutkan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang

pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Dari klausula tersebut dapat diartikan bahwa jika instansi BPBD Surabaya hendak memutuskan hubungan kerja dengan tenaga honorer BPBD Surabaya, maka instansi BPBD Surabaya wajib untuk melakukan pembayaran uang pesangon kepada tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan di PHK. Hal ini akan berbeda jika tenaga honorer BPBD Surabaya melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar kemauannya sendiri.

Tenaga honorer BPBD Surabaya akan dianggap memntushubungan kerja sendiri apabila pekerja tersebut mengundurkan diri. Tenaga honorer BPBD Surabaya harus mengundurkan diri tanpa adanya paksaan atau Apabila seorang tenaga honorer mengundurkan diri maka uang pesangon yang harusnya dibayarkan oleh instansi BPBD Surabaya menjadi gugur. Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021) yang menyebutkan bahwa:

“Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam PerjanjianKerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Yang dimaksud dengan uang penggantian hak adalah uang cuti tahunan yang belum diambil, uang transportasi, dan hal lain yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Sehingga uang pesangon tidak menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh instansi BPBD Surabaya saat tenaga honorer BPBD Surabaya mengundurkan diri.

Dengan adanya klausula kewajiban mengundurkan diri bagi tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan ini, menyebabkan adanya pemaksaan yang dilakukan oleh instansi BPBD Surabaya kepada tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan supaya kewajiban untuk membayar uang pesangon kepada tenaga honorer BPBD Surabaya gugur. Gugurnya kewajiban tersebut merupakan suatu keuntungan yang dimiliki oleh instansi BPBD Surabaya karena tidak harus memenuhi kewajibannya, dan menjadi kerugian bagi tenaga honorer BPBD Surabaya karena haknya menjadi tidak terpenuhi.

Kewajiban pengunduran diri ini juga menggururkan kewajiban instansi BPBD untuk membayar tenaga honorer untuk upah yang harusnya dibayar instansi BPBD atas cuti melahirkan yang sesuai dengan Pasal 82 ayat (1) UUK yang seharusnya didapatkan oleh tenaga honorer BPBD Surabaya. ini juga tidak sesuai dengan pasal 84 UUK yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

Klausula tersebut menegaskan bahwa tenaga honorer BPBD berhak untuk mendapatkan upah atau pembayaran penuh walaupun sedang cuti hamil. Jika dibandingkan dengan klausula Pasal 6 Ayat (4) huruf j SPK antara tenaga honorer BPBD dan instansi BPBD, klausula tersebut bertentangan dengan Pasal 82 Ayat (1) dan Pasal 84 UUK.

Adanya pertentangan dari Pasal 82 Ayat (1) UUK dengan Pasal 6 Ayat (4) huruf j SPK antara tenaga honorer BPBD dan instansi BPBD menimbulkan suatu permasalahan mengenai keabsahan klausula yang terdapat Pasal 6 Ayat (4) huruf j SPK.

Sebuah perjanjian akan dikatakan sah apabila memenuhi beberapa syarat. Syarat sah dalam perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUHPerdata menyebutkan bawa:

“Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal”

Adaya kesepakatan dapat diartikan persesuaian kehendak antara para pihak dalam suatu perjanjian. Seseorang dikatakan memberikan kesepakatan (*Toestemming*) jika mereka menghendaki subjek yang disepakati (Gumanti 2011). Dalam suatu perjanjian kerja kesepakatan yang diperjanjikan adalah suatu pekerjaan tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja, yang dalam penelitian ini pekerjaan yang diberikan oleh instasi BPBD kepada tenaga operasional BPBD yaitu pekerjaan sebagai pranata bencana yang memiliki tugas, hak, serta kewajiban.

Adanya kecakapan merupakan syarat yang harus dipenuhi apabila seseorang melakukan suatu perjanjian. Kecakapan sendiri diatur dalam Pasal 1329 KUHPerdata yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap.”

Kemudian ditegaskan kembali dalam Pasal 1330 KUHPerdara diatur mengenai orang-orang yang tidak cakap. 1330 KUHPerdara menyatakan bahwa ada beberapa orang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian, diantaranya yaitu: Orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampunan. Perjanjian juga terjadi harus dengan ada sebab tertentu. J. Satrio menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek prestasi perjanjian (Gumanti 2011). Adanya sebab yang halal menurut Pasal 1335 jo 1337 KUHPerdara bahwa suatu kausa dinyatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu kausa dikatakan bertentangan dengan undang-undang, jika kausa di dalam perjanjian yang bersangkutan isinya bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Suatu perjanjian dapat dikatakan tidak sah apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pada SPK yang diteliti oleh peneliti, ditemukan adanya klausa yang bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan. Klausula ini terdapat pada Pasal 6 Ayat (4) huruf j SPK antara tenaga honorer BPBD dan instansi BPBD dengan Pasal 82 Ayat (1) UUK. Ketidaksesuaian pada klausula tersebut memiliki akibat hukum yaitu tidak sahnya SPK ini sehingga menjadi batal demi hukum. Suatu perjanjian yang dalam hal ini SPK batal demi hukum dianggap tidak pernah ada. Perjanjian ini harus diperbaharui kembali dengan menghilangkan Pasal 6 ayat (4) huruf j SPK dan digantikan dengan Pasal baru sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar perjanjian tersebut sah menjadi dasar atau peraturan bagi instansi BPBD dan tenaga honorer BPBD Surabaya.

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Perempuan BPBD Surabaya Yang Tidak Mendapatkan Hak Cuti Melahirkan

Setiap pekerja yang bekerja pada suatu tempat, baik perseorangan, perusahaan maupun instansi memiliki hak dan kewajiban. Salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja adalah hak untuk cuti. Pekerja perempuan memiliki keistimewaan dalam hal reproduksi. Dengan keistimewaan ini, pekerja perempuan memiliki hak cuti lebih istimewa.

Keistimewaan cuti ini diberikan antara lain dengan adanya beberapa cuti khusus untuk hak reproduksi perempuan. Cuti tersebut meliputi: Cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti apabila mengalami keguguran. Cuti ini berhak didapatkan oleh setiap pekerja dan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Cuti ini juga berhak didapatkan oleh tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya, namun dalam kasus yang peneliti bahas ini tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga menimbulkan beberapa permasalahan yang merugikan tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya.

Kerugian ini diakibatkan tidak dipenuhinya hak cuti melahirkan bagi tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya oleh instansi BPBD Surabaya. Hal ini dapat dilihat dalam SPK antara tenaga honorer BPBD Surabaya dengan instansi BPBD Surabaya yang mewajibkan tenaga honorer BPBD Surabaya diwajibkan menyerahkan surat pengunduran diri 2 bulan sebelum melahirkan dan mengajukan surat lamaran kerja kembali 2 bulan setelah melahirkan.

Kerugian akibat tidak adanya cuti melahirkan bagi tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya juga dapat mengakibatkan gangguan pada kesehatan tenaga honorer BPBD Surabaya tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja para tenaga honorer BPBD Surabaya yang semakin menurun, dan berakibat pula pada keselamatan tenaga honorer BPBD dan janin yang ada di dalam kandungan apabila pekerjaan yang diterimanya terlalu berat (Aidyanti, A 2018). Hanya saja masih banyak pekerja perempuan termasuk tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya takut untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai cuti melahirkan ini dengan alasan takut kehilangan pekerjaannya. Padahal peraturan dan hukum di Indonesia mengatur dan melindungi hak-hak tersebut. Pemerintah mengatur hak cuti melahirkan yang harus diterapkan oleh seluruh pemberi kerja, yaitu pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, yang diatur dalam UUK (Banjarani D.R. 2019).

Dalam Pasal 84 UUK tertulis jelas bahwa pekerja perempuan yang dalam masa istirahat atau cuti melahirkan mendapatkan upah secara penuh, tetapi dalam kenyataannya peraturan ini masih banyak dilanggar oleh pemberi kerja baik itu perusahaan maupun dalam instansi pemerintah.

Klausula dalam SPK yang menyatakan bahwa tenaga operasional perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan diwajibkan mengajukan surat pengunduran diri saat akan melahirkan menimbulkan permasalahan baru bagi tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya.

Permasalahan tersebut timbul karena jika tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya diwajibkan untuk mengundurkan diri, maka upah yang seharusnya diberikan kepadanya yang sedang dalam waktu cuti/istirahat melahirkan menjadi tidak dibayarkan. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga operasional perempuan BPBD Surabaya, contohnya menurunnya kemampuan memenuhi kebutuhan primer secara optimal. Padahal setiap pekerja termasuk tenaga honorer BPBD berhak mendapatkan upah untuk menjalani suatu kehidupan yang layak.

Penghidupan layak yang berhak didapatkan oleh setiap pekerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yang berbunyi: “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan suatu kondisi kerja yang aman, sehat dan menyenangkan sebagai ajang pengembangan keterampilan dan kemampuannya, yang bertujuan untuk mencapai suatu penghidupan yang layak. Apabila tenaga honorer perempuan BPBD yang akan melahirkan diwajibkan untuk mengundurkan diri, maka tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya tersebut akan kehilangan pekerjaan dan upah yang seharusnya didapatkan tidak dibayarkan. Hal ini dapat mengakibatkan kebutuhan primer tenaga operasional perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan tidak dapat terpenuhi secara optimal sehingga penghidupan yang layak bagi tenaga operasional BPBD Surabaya tidak akan tercapai. Permasalahan ini menimbulkan suatu diskriminasi terhadap tenaga honorer BPBD Surabaya.

Diskriminasi yang didapatkan oleh tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan ini tidak seharusnya didapatkan. Perjanjian kerja dalam penelitian ini yang merupakan SPK antara tenaga honorer BPBD Surabaya dengan instansi BPBD Surabaya memuat kewajiban pengunduran diri bagi tenaga operasionalnya yang sedang hamil. Pemaksaan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang

dilakukan oleh instansi BPBD Surabaya terhadap tenaga honorer BPBD yang akan melahirkan tidak diperbolehkan. Hal ini dikarenakan fungsi reproduksi dari perempuan tidak dapat dijadikan dasar penghilangan hak-hak yang harusnya dimiliki oleh tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang sedang hamil. Hak tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang sedang hamil dan akan melahirkan dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Adapun perlindungan tersebut meliputi:

- a. PHK dengan alasan sedang hamil

Kodrat tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya ketika menikah adalah haid, hamil, melahirkan, serta menyusui. Apabila seorang tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan, maka instansi BPBD tidak diperbolehkan untuk memaksa pekerjanya untuk mengundurkan diri dengan cara mencantumkan kewajiban tersebut dalam salah satu klausul SPK yang menjadi dasar perjanjian kerja. Adanya kewajiban mengundurkan diri bagi pekerja merupakan salah satu upaya instansi BPBD Surabaya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Larangan ini diatur dalam Pasal 81 Angka 40 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 153 ayat (1) UUK yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh

melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.

Adanya Pasal 81 angka 40 huruf e UU Cipta Kerja yang merubah Pasal 153 UUK tersebut membuat klausula dalam SPK yang menyatakan wajibnya pengunduran diri oleh tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan menyalahi aturan yang berlaku, sehingga klausula tersebut harusnya batal demi hukum. Apabila PHK dilakukan atas suatu alasan batal demi hukum, maka instansi BPBD wajib mempekerjakan kembali tenaga honorer yang bersangkutan (Permatasari 2018).

a. Hak adanya cuti melahirkan

Pekerja perempuan yang tengah mengandung dan akan melahirkan memiliki hak khusus yaitu adanya cuti melahirkan. Cuti melahirkan ini tidak hanya dikhususkan untuk pekerja perempuan tertentu, melainkan juga untuk semua tenaga perempuan yang sedang melahirkan. Dengan demikian tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya juga berhak mendapatkan hak cuti melahirkan tersebut.

Cuti melahirkan sendiri di Indonesia diatur dalam Pasal 82 yang menyebutkan bahwa:

- (1) “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau

sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”

Pasal 82 (1) UUK menjamin adanya masa istirahat yang diperoleh oleh pekerja perempuan termasuk tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan. Dalam ketentuan tersebut disebutkan bahwa masa istirahat terdiri atas 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Masa istirahat ini juga biasa dikenal dengan cuti melahirkan. Pada saat cuti melahirkan, pekerja perempuan termasuk tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya mendapatkan hak upah secara utuh. Hal ini diatur dalam Pasal 84 UUK yang menyebutkan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

Adanya Pasal 84 UUK ini telah menjamin hak untuk mendapatkan upah oleh setiap pekerja perempuan termasuk tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan. Pasal ini harus dipenuhi oleh setiap pemberi kerja yang dalam penelitian ini merupakan instansi BPBD Surabaya terhadap pemberian hak yang harus didapatkan oleh tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan.

Hak cuti melahirkan ini tidak hanya diatur di Indonesia saja, tetapi juga diatur dalam dunia internasional. Konvensi International Labour Organization (ILO) 183 Tahun 2000 tentang revisi Konvensi Perlindungan Maternitas. Konvensi ILO ini telah berlaku pada tanggal 07 Februari 2002 di Indonesia. Pada pasal 2 angka 1 Konvensi ILO 183 Tahun 2000 ini menyebutkan bahwa:

“Konvensi ini berlaku untuk semua perempuan yang bekerja, termasuk orang-orang dalam bentuk pekerjaan dependenaptikal”.

Pasal tersebut menjelaskan secara pasti bahwa peraturan tersebut berlaku bagi setiap pekerja perempuan, yang dalam penelitian ini termasuk pula tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya. Peraturan dalam Konvensi ILO 183 Tahun 2000 ini juga memuat mengenai cuti melahirkan. Hal ini termuat dalam Pasal 4 Konvensi ILO 183 yang menyebutkan bahwa:

1. “Pada pembuatan surat keterangan kesehatan atau surat keterangan lain yang sesuai, sebagaimana ditentukan oleh hukum dan praktek nasional, yang menyatakan prakiraan tanggal kelahiran, seorang perempuan yang padanya Konvensi ini berlaku berhak mendapatkan masa cuti melahirkan tidak kurang dari 14 minggu.
2. Lamanya masa cuti sebagaimana dimaksud di atas harus ditentukan oleh masing-masing Anggota dalam deklarasi yang menyertai ratifikasi Konvensi ini;
3. Setiap Anggota selanjutnya dapat menyimpan pada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional deklarasi lebih lanjut yang memperpanjang masa cuti melahirkan;
4. Dengan memperhatikan perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak, cuti melahirkan harus mencakup masa cuti wajib enam minggu setelah melahirkan, kecuali disepakati lain pada tingkat nasional oleh pemerintah dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif;
5. Bagian pralahir dari cuti melahirkan harus diperpanjang dengan masa yang berlalu antara prakiraan tanggal kelahiran dan tanggal kelahiran sesungguhnya, tanpa pengurangan bagian wajib dari cuti paska kelahiran”.

Menurut ketentuan di atas, dapat diketahui bahwa setiap negara yang meratifikasi konvensi ini harus membuat peraturan yang mengatur mengenai cuti melahirkan. Peraturan yang mengacu pada konvensi ini harus memuat ketentuan mengenai hak cuti melahirkan yang didapatkan pekerja perempuan yang akan melahirkan tidak kurang dari 14 (empat belas minggu) atau lebih ditentukan dari masing-masing anggota yang meratifikasi konvensi ini. Apabila seseorang pekerja perempuan melahirkan sebelum hari perkiraan lahir (HPL) yang ditentukan oleh dokter terjadi, maka cuti melahirkan harus diperpanjang dari HPL dengan hari kelahiran sesungguhnya.

Dari konvensi ILO, tenaga honorer BPBD Surabaya seharusnya mendapatkan cuti melahirkan setidaknya 14 (empat belas) minggu. Dan apabila tenaga honorer melahirkan sebelum HPL yang telah ditentukan oleh dokter, maka tenaga honorer tersebut wajib mendapatkan perpanjangan masa

cuti melahirkan tanpa mengurangi hak cuti melahirkan yang didapatkannya.

Konvensi ILO ini juga mengatur mengenai perlindungan kerja dan non-diskriminasi yang termuat dalam Pasal 8 Konvensi ILO 183 yang berbunyi:

1. “Tidak sah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja perempuan selama kehamilannya atau tidak adanya cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5 atau selama masa setelah dia kembali ke pekerjaan yang akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kecuali dengan alasan yang tidak terkait dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekuensi atau perawatannya. Beban pembuktian bahwa alasan pemberhentian tersebut tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan dan konsekuensi atau perawatannya harus berada pada pengusaha.
2. Seorang perempuan dijamin haknya untuk kembali ke posisi yang sama atau posisi setara yang dibayar pada tingkat yang sama setelah selesai cuti melahirkannya”.

Klausul diatas menyatakan bahwa tidak diperbolehkannya pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan akan melahirkan. Pemutusan hubungan kerja tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja langsung oleh pemberi kerja, ataupun dalam bentuk mewajibkan pekerja perempuan menyerahkan surat pengunduran diri. klausula tersebut juga menjelaskan bahwa hak pekerja perempuan dijamin akan mendapatkan posisi yang setara dan diupah dengan tingkat yang sama setelah pekerja perempuan cuti melahirkan.

Tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya juga mendapatkan yang sama dengan klausula yang tertera di Konvensi ILO 183 tersebut. Kewajiban menyerahkan surat pengunduran diri yang diberikan oleh instansi BPBD Surabaya jelas bertentangan dengan ketentuan Konvensi ini. Sehingga, instansi BPBD Surabaya sudah selayaknya memberikan cuti melahirkan bagi tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan.

Dari hak yang diperoleh oleh pekerja perempuan yang akan melahirkan diatas maka perlindungan hukum yang telah dilakukan oleh pemerintah ini menjamin tidak adanya diskriminasi pada tenaga honorer perempuan BPBD yang hamil

atau akan melahirkan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya, instansi BPBD Surabaya selaku pemberi kerja membuat suatu klausul dalam SPK yang mengakibatkan terjadinya suatu diskriminasi terhadap tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya. pembuatan klausula yang mewajibkan tenaga operasional mengundurkan diri saat akan melahirkan membuat penerapan hak cuti melahirkan tidak berjalan dengan baik.

Adanya pelaksanaan ketentuan pengunduran diri oleh tenaga honorer BPBD Surabaya saat akan melahirkan yang tidak sesuai dengan undang-undang ini membutuhkan suatu upaya perlindungan hukum. Upaya perlindungan hukum ini dilakukan karena mengundurkan diri merupakan suatu usaha pemutusan hubungan kerja yang harus dilakukan secara sukarela oleh tenaga honorer BPBD Surabaya tanpa ada paksaan dari pihak ketiga. Apabila tenaga honorer BPBD Surabaya diwajibkan mengundurkan diri dapat diartikan sebagai indikasi instansi BPBD Surabaya melakukan rekayasa agar hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga honorer BPBD Surabaya saat akan melahirkan lebih kecil daripada yang seharusnya didapatkan yaitu adanya hak tenaga honorer BPBD Surabaya mendapat uang pesangon apabila yang melakukan PHK adalah instansi BPBD Surabaya atau hak mendapatkan honorarium yang wajib diberikan instansi BPBD Surabaya saat memberikan cuti melahirkan.

Perlindungan hukum yang didapatkan oleh tenaga honorer yang akan melahirkan adalah adanya hak cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 (1) UUK dan mendapat upah secara utuh saat melaksanakan cuti melahirkan sesuai Pasal 84 UUK. Kewajiban mengundurkan diri oleh tenaga honorer BPBD Surabaya saat akan mengundurkan diri telah dilarang oleh ketentuan Pasal 81 angka 40 huruf e UU Cipta Kerja yang merubah Pasal 153 UUK yang melarang PHK dengan alasan pekerja hamil, keguguran, serta menyusui. Apabila perlindungan hukum ini tidak dapat dipenuhi, maka tenaga honorer BPBD Surabaya dapat melakukan upaya hukum agar hak yang seharusnya diperoleh dapat diberikan oleh BPBD Surabaya.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga honorer BPBD Surabaya sebagai upaya perlindungan preventif adalah dengan membaca dan mengkaji setiap pasal yang tertera dalam SPK yang merupakan dasar perjanjian kerja antara instansi BPBD Surabaya dan tenaga honorer BPBD Surabaya. apabila terdapat pasal atau klausula yang

merugikan calon tenaga honorer BPBD Surabaya diperbolehkan untuk memprotes instansi BPBD Surabaya untuk merubah atau menghilangkan bunyi pasal yang merugikan kedua belah pihak. Salah satunya klausula kewajiban mengundurkan diri bagi tenaga honorer BPBD yang akan melahirkan tersebut, dan menggantinya dengan klausula baru, kemudian baru dilakukan penandatanganan sebagai bentuk kesepakatan kedua belah pihak. Apabila SPK telah ditandatangani, tenaga honorer BPBD Surabaya dapat melakukan perundingan dengan instansi BPBD Surabaya mengenai hak cuti melahirkan yang harus didapatkan sehingga dapat disepakati SPK baru dengan klausul adanya hak cuti melahirkan bagi tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan.

Selain upaya hukum untuk perlindungan preventif, upaya perlindungan hukum dapat dilakukan secara represif. Perlindungan represif ini tertuang dalam Pasal 185 UUK yang berbunyi:

- (1) “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”.

Dari pasal di atas dapat diketahui bahwa pemberi kerja yang dalam hal ini instansi BPBD yang melanggar salah satu ketentuan dalam pasal-pasal yang telah disebutkan, yang salah satunya merupakan Pasal 82 UUK yang mengatur mengenai cuti melahirkan apabila tidak diberikan maka akan mendapatkan sanksi. Sanksi tersebut berupa pidana penjara minimal satu tahun dan maksimal empat tahun dan denda paling sedikit seratus juta rupiah hingga empat ratus juta rupiah.

PENUTUP

Simpulan

Pasal 6 Ayat (4) Huruf j SPK yang mengharuskan tenaga honorer BPBD melakukan kewajiban mengajukan surat pengunduran diri tidak sesuai dengan klausula dalam Pasal 82 ayat (1) UUK yang menjelaskan hak pekerja untuk

mendapatkan cuti melahirkan. Ketidaksihesuaian ini menyalahi salah satu syarat sah perjanjian yaitu harus ada sebab yang halal. Hal ini mengakibatkan SPK yang merupakan perjanjian kerja antara tenaga honorer BPBD Surabaya dan instansi BPBD Surabaya batal demi hukum. Suatu perjanjian yang dinyatakan batal demi hukum dianggap tidak pernah ada, sehingga perlu adanya upaya yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak untuk mengkaji dan menyusun ulang SPK agar klausul-klausul yang termuat di dalamnya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah telah mengatur dan melindungi hak pekerja dalam hal ini tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya yang akan melahirkan, akan tetapi dalam pelaksanaannya instansi BPBD Surabaya melanggar ketentuan yang telah diatur. Untuk itu dapat dilakukan upaya perlindungan preventif dengan mengkaji ulang SPK sebelum ditandatangani dan apabila telah menandatangani SPK tenaga honorer BPBD Surabaya dapat mengajukan complain melakukan perundingan untuk mengubah isi SPK sesuai peraturan perundang-undangan. perlindungan secara represif dengan adanya 185 UUK yang menyebutkan sanksi pidana apabila hak cuti melahirkan tidak dipenuhi.

Saran

Berdasarkan perlindungan hukum yang telah diberikan oleh pemerintah Indonesia terhadap pekerja perempuan yang akan melahirkan, dalam penelitian ini yaitu tenaga honorer perempuan BPBD Surabaya, pengaturan mengenai cuti melahirkan telah diatur secara rinci dan jelas. Sayangnya, terdapat banyak pertentangan pada pelaksanaannya.

Pelaksanaan suatu kebijakan atau peraturan tidak lepas dari peran setiap pihak yang terlibat. Kebijakan adanya cuti melahirkan untuk tenaga honorer BPBD Surabaya yang akan melahirkan harus dipenuhi karena merupakan hak yang wajib diberikan oleh instansi BPBD Surabaya. Oleh karena itu, untuk mewujudkan hal tersebut penulis menyarankan beberapa hal, antara lain:

1. Pembuatan ulang SPK antara tenaga honorer BPBD Surabaya dengan instansi BPBD Surabaya yang di dalamnya menghapus adanya kewajiban mengundurkan diri saat akan melahirkan, serta menambahkan klausul hak cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan pada SPK;

2. Bagi instansi BPBD yang membuat klausula perjanjian kerja, hendaknya terlebih dahulu mengkaji peraturan perundang-undangan di Indonesia mengenai hak dan kewajiban bagi tenaga honorer BPBD yang dipekerjakannya sebelum membuat suatu perjanjian kerja;
3. Bagi tenaga honorer BPBD Surabaya diharapkan untuk lebih berhati-hati sebelum menandatangani perjanjian kerja, apabila terdapat suatu klausul yang tidak tepat, maka tenaga honorer BPBD Surabaya berhak untuk menolak adanya klausula tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan:

- Indonesia. 1945. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Indonesia. 1975. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (LN No.12 Tahun 1975)
- Indonesia. 2013. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- Indonesia. 2020. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573)
- Indonesia, Pemerintah Republik Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 122)
- Indonesia, Pemerintah Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemenintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Indonesia, Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Cara Kerja Badan Penanggulangan Bencana dan Daerah;
- Indonesia, Walikota Surabaya. 2021. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 92 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya;

Surat Perintah Kerja Badan Penanggulangan Bencana dan Daerah Kota Surabaya sebagai perjanjian kerja yang berlaku seperti undang-undang bagi para pihak yang bersangkutan;

Buku:

- Diantha, I. Made Pasek. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Fajar, Mukti and Yulianto Achmad. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. 2nd ed. Jakarta: Sahabat Forum.
- Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*. edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal/ Artikel Ilmiah/ Penelitian Terdahulu:

- Aidyanti, A, Nanda N. 2018. “Studi Kasus Wanita Bekerja Menjelang Masa Melahirkan.” *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)* 9(2).
- Asmara, Rini. 2016. “Sistem Informasi Pengolahan Data Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Padang Pariaman.” *J Clik* 3(2).
- Banjarani D.R., Andreas R. 2019. “Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO.” *Jurnal HAM* 10(1).
- Gumanti, Retna. 2011. “SYARAT SAHNYA PERJANJIAN (Ditinjau Dari KUHPerdata).” *Jurnal Pelangi Ilmu*.
- Harahap, Nurhotia. 2020. “Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Al Maqasid: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarahan Dan Keperdataan* 06(01).
- Permatasari, Rezki. 2018. “PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA WANITA YANG SEDANG HAMIL.” *Jurnal Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Putri, Ni Made Devi Aselina. 2021. “IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI MELAHIRKAN TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI VILLA SURYA MAS.” *Jurnal Kertha Semaya* 9 No.5.
- Setiawan, Meliana. 2014. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Satuan Perlindungan Masyarakat Sebagai Pekerja Waktu Tertentu Di Pemerintah Kotamadya Surabaya Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Calyptra: Jurnal*