

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Penerapan perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui pada PT Telkom Property ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja.

Tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai tulang punggung perusahaan dalam proses produksi, tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tidak akan dapat beroperasi apalagi menghasilkan produksi. Oleh karena itu partisipasi aktif dari tenaga kerja pada suatu perusahaan dipandang sangat penting sebagai salah satu modal yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Namun dalam kenyataannya seringkali hak-hak normatif tenaga kerja diabaikan oleh perusahaan, misalnya mengenai upah kerja masih ada yang dibawah upah minimum Propinsi, fasilitas di tempat kerja yang tidak sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja, tidak memberikan cuti kerja, bahkan tidak memberikan hak-hak normatif secara khusus bagi pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui. Banyak ditemukan pada beberapa kontrak kerja di perusahaan yang mengharuskan pekerja wanita untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika pekerja wanita tersebut sedang hamil. Padahal hamil merupakan kodrat lahiriah dan termasuk dalam fungsi reproduksi.

Ada berbagai macam alasan pihak perusahaan untuk memaksa pekerja wanita yang sedang hamil untuk mengundurkan diri sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut, antara lain bahwa perusahaan menganggap pekerja wanita yang sedang hamil

dianggap tidak mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan. Pengabaian terhadap hak-hak normatif ini sering kali dilakukan karena kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-hak normatifnya.

Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang sedang hamil dapat dilakukan dengan cara memberikan tuntunan maupun dengan cara meningkatkan pengakuan atas hak asasi manusia yang mencakup perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut.⁷¹

Dengan demikian maka perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut akan mencakup :

1. Norma Keselamatan Kerja;
2. Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan;
3. Norma Kerja (upah, jam kerja, penyediaan pasilitas umum, istirahat, perlakuan khusus kepada perempuan dan anak);
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan.⁷²

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Sedangkan pada Pasal 6 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “ Setiap tenaga kerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang ini semakin memperjelas ketentuan

⁷¹ Zainal Asikin, *Op. Cit*, hlm, 96.

⁷² G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet, 1, Armico, Bandung, hlm, 43-44.

apa yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tersebut bahwa tidak ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan wanita dalam dunia kerja. Akan tetapi karena sifat kodrati yang dimiliki oleh seorang wanita seringkali menjadi dasar adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, sedangkan hak-hak tenaga kerja wanita dilindungi oleh Undang-Undang seperti halnya sebagai berikut :

1. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan keadaannya kepada pengusaha, berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya. (Pasal 81 UU RI Nomor 13 Tahun 2003);
2. Pekerja wanita yang bekerja pada pukul 23.00 – 07.00 pagi, pengusaha wajib memberikan makan dan minuman bergizi, serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan angkutan dari dan ke tempat kerja. (Pasal 76 UU RI Nomor 13 Tahun 2003).
3. Pekerja wanita yang masih menyusui berhak atas kesempatan untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83 UU RI Nomor 13 Tahun 2003).

Tenaga kerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapat diskriminasi oleh perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri jika sedang hamil. Padahal tenaga kerja wanita secara normatif telah mendapat perlindungan oleh peraturan perundang-undangan, seperti :

a). Larangan bekerja pada malam hari

Ketentuan Pasal 76 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa wanita yang berumur kurang dari 18 Tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada jam malam yakni pukul 23.00 – 07.00 pagi, maka perusahaan berkewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Hal ini juga sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-224/Men/2003, Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

b). PHK dengan alasan Hamil

Kodrat sebagai wanita ketika ia menikah adalah hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi perusahaan untuk memaksa tenaga kerja wanita mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja wanita dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-03/MEN/1989 Tentang

Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja wanita karena menikah, hamil dan melahirkan.

c). Pengalihan Tugas Tanpa Mengurangi Hak

Ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor :Per-03/MEN/1989, tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, menyebutkan bahwa Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenisnya pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil. Sedangkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri tersebut menyatakan bahwa, Apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan, maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.

d). Cuti Hamil

Ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Sedangkan Pasal 82 ayat (2) menyatakan bahwa Pekerja wanita

yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut diatas, maka jelaslah bahwa tenaga kerja wanita sejak hami sampai dengan pasca melahirkan mendapat hak khusus yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun sayangnya dalam praktik masih banyak hak-hak tersebut yang belum sepenuhnya diperoleh oleh tenaga kerja wanita yang sedang hamil.

Pada hakekatnya status perempuan sebagai seorang tenaga kerja tidak boleh untuk mengganggu kodratnya sebagai wanita yang juga menjadi Ibu hamil, melahirkan dan menyusui serta membesarkan anaknya. Perusahaan diwajibkan untuk memberikan suatu perhatian terhadap segala pemenuhan hak-hak khusus kepada pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui, pentingnya kesetaraan terhadap perlakuan yang ada di tempat kerja ini sangatlah penting dalam kualitas hubungan industrial yang sangat harmonis.⁷³ Pekerja wanita harus mendapatkan hak-haknya atas pekerjaan yang dilaksanakannya baik pekerjaan untuk diri sendiri maupun atas dasar perintah pemberi kerja.

Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekrja wanita adalah guna memberikan suatu perlindungan dari kekuasaan para pengurus perusahaan demi

⁷³ Sali Susiana, 2017, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Aspirasi, Vol. 8 No. 2, hlm, 209.

tersiptanya suasana yang damai pada suatu perusahaan yang dilakukan berdasarkan pada prinsip hubungan industrial. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita pada dasarnya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep. 224/Men/2003 sebagai aturan pelaksanaannya, yang mengatur kewajiban perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam penerapannya dilakukan oleh perusahaan melalui perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dan diawasi oleh instansi yang berwenang.⁷⁴

Perkembangan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan disesuaikan dengan lahirnya Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini merupakan Undang-Undang yang mencakup banyak sektor dan berdampak luas terhadap masalah ketenagakerjaan karena bertujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan Investasi dan pembebasan tanah. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini juga termasuk merevisi Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan terkait lainnya terutama yang berkaitan dengan upah, dan gaji pekerja asing, namun tidak merubah substansi yang berkaitan dengan pemberian perlindungan dan hak-hak pekerja wanita

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Fangky, Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan, pada tanggal, 4 Desember 2023.

sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan terkait lainnya.⁷⁵

Peraturan Perundang-Undang dibidang Ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya telah mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja seperti halnya perlindungan terhadap pekerja ekonomis, adalah merupakan perlindungan untuk tenaga kerja yang dalam segi penghasilan yang cukup, termasuk ketika tenaga kerja yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan untuk tenaga kerja yang termasuk dalam bentuk santunan yang seperti uang pengganti untuk penghasilan yang hilang atau pelayanan yang diakibatkan karena peristiwa atau suatu keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia, hal tersebut mendapat jaminan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁶

Terdapat berbagai macam jaminan sosial tenaga kerja yang berlaku sesuai peraturan perundang-undang di Indonesia :⁷⁷

1. Jaminan Kecelakaan Kerja, merupakan jaminan yang harus diberikan oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja maupun terdampak suatu penyakit yang diakibatkan

⁷⁵ Yustus Hendrik Manus, Muh. Jufri Ahmad, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Hamil Yang Mengalami PHK, *Bureaucracy Journal*, Vol. 3 No. 2, hlm, 1671.

⁷⁶ *Ibid*, hlm, 1673

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Fangky, Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan, pada tanggal, 4 Desember 2023.

dari tempat kerja, hal tersebut merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan, maka untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau keseluruhan penghasilan yang diakibatkan karena kecelakaan kerja yang menyebabkan cacat baik fisik maupun mental maka diperlukan adanya jaminan dari perusahaan.

2. Jaminan Kematian, bagi tenaga kerja yang meninggal dunia jika bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan demikian terjadi putusnya penghasilan yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kehidupan sosial dan ekonomi bagi semua keluarganya yang telah ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan adanya jaminan kematian sebagai upaya untuk meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun untuk biaya santunan berupa uang duka.
3. Jaminan pemeliharaan kesehatan, yang dimaksudkan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan adalah sebagai peningkatan produktifitas tenaga sehingga diperolehnya pelaksanaan tugas dengan sebaik-baiknya. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksud termasuk upaya kesehatan yang sifatnya kuratif (penyembuhan) yang memerlukan biaya yang tidak sedikit dan memberatkan apabila dibebankan kepada tenaga kerja secara pribadi. Oleh karena itu sudah selayaknya dilakukan penggalangan dana pada kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja, disamping itu pengusaha juga tetap berkewajiban dalam mengadakan perbaikan serta

pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif).

4. Jaminan Hari Tua, hari tua yang dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi untuk bekerja, dengan terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja yang memiliki penghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian untuk penerimaan yang dibayarkan secara sekaligus atau secara berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia pensiun atau sampai batas usia yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

PT Telkom Property adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan, hal inilah yang menyebabkan perusahaan lebih banyak memperkerjakan wanita, karena bidang pekerjaan pada divisi yang merupakan bidang jasa pelayanan pelanggan sehingga membutuhkan suatu kesabaran, ketelatenan, dan ketelitian dalam menangani setiap keluhan dan komplain pelanggan. Oleh karena itu pekerja wanita dianggap lebih berpotensi untuk menangani pekerjaan tersebut, namun masih ada kelemahan dari pekerja wanita, antara lain mereka sering sekali tidak dapat bekerja pada saat hamil, datang bulan (haid), ataupun gugur kandungan.

Prinsipnya tenaga kerja dalam perusahaan adalah aset atau kekayaan dengan nilai tinggi. Bagi setiap pekerja tentunya juga ingin memiliki rasa aman dan

nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut kesehatan dan keselamatan kerja harus tercipta di dalam suatu perusahaan. Maka dalam rangka menunjang terciptanya perlindungan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja wanita pada PT.Telkom Property, pihak perusahaan memberikan beberapa kompensasi yang diberikan kepada pekerja wanitanya yang terdiri dari:⁷⁸

b. Pendapatan bulanan

Pendapatan bulanan yang diterima pekerja mencakup gaji pokok ditambah tunjangan tetap yang diberikan setiap bulan. Pembayaran gaji dilakukan pada akhir bulan dan diterima selambat- lambatnnya tanggal 1(satu) bulan berikutnya.

c. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 30 (tiga puluh) hari berturut-turut sebesar 1 (satu) bulan pendapatan bulanan. THR diberikan kepada pekerja selambat-lambatnya 2 (dua) minggu menjelang hari raya. Kepada pekerja yang telah putus hubungan kerja maksimal 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya, THR tetap diberikan.

d. Tunjangan Cuti

Tunjangan cuti diberikan sebesar satu kali pendapatan bulanan kepada pekerja yang telah memiliki hak cuti. Pekerja tetap pada PT. Telkom Property berhak atas cuti tahunan setelah mereka bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan, sedangkan pekerja kontrak berhak atas cuti tahunan setelah mereka

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023.

bekerja terus menerus selama 6 (enam) bulan. Pengajuan permohonan cuti dilakukan paling lama 2 (dua) minggu sebelum cuti dilaksanakan. Berikut lamanya cuti tahunan yaitu :

- a) Untuk masa kerja dibawah 5 (lima) tahun, berhak mendapatkan cuti selama 12 (dua belas) hari kerja;
- b) Untuk masa kerja antara 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) tahun, berhak mendapatkan waktu cuti selama 15 (lima belas) hari kerja;
- c) Untuk masa kerja di atas 10 (sepuluh) tahun, berhak mendapatkan waktu cuti selama 20 (dua puluh) hari kerja.

PT. Telkom Property memberikan fasilitas cuti khusus kepada pekerja wanitanya. Berikut waktu cuti yang khusus diberikan bagi pekerja wanita, yaitu :⁷⁹

- a. Cuti bersalin, diberikan waktu cuti selama 3 (tiga) bulan dimana 1 (satu) bulan sebelum saat melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan atau sesudah mengalami keguguran.
- b. Cuti haid, diberikan waktu cuti pada saat hari pertama dan hari kedua dari masa haid. Selain cuti bagi pekerja diberikan kesempatan untuk mendapatkan izin meninggalkan pekerjaan dengan atau tanpa menerima gaji. Izin tersebut diantaranya:
 - a) Izin meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi dengan tetap mendapatkan gaji terdiri dari :

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

- i. Pernikahan pekerja yang bersangkutan, diberi izin tidak hadir selama 3 (tiga) hari kerja.
- ii. Pernikahan anak yang bersangkutan diberi izin tidak hadir selama 2 (dua) hari kerja.
- b) Istri atau suami, anak, orang tua, mertua, saudara sekandung meninggal dunia, diberi tidak hadir selama 3 (tiga) hari kerja.
- c) Istri dari pekerja melahirkan, diberi izin tidak hadir selama 2 hari kerja.
- d) Khitanan atau pembaptisan anak dari pekerja, diberi izin tidak hadir selama 2 (dua) hari kerja.
- e) Keluarga yang bertempat tinggal serumah dengan pekerja meninggal dunia, diberi izin tidak hadir selama 2 (dua) hari kerja.
- f) Izin sakit disertai bukti surat keterangan dokter, harinya sesuai surat keterangan dokter.
- g) Atas permohonan pekerja, permohonan pekerja pimpinan perusahaan memberikan izin meninggalkan pekerjaan untuk maksud ibadah keagamaan dengan keterangan bahwa ibadah keagamaan tersebut memang diwajibkan oleh agama yang di anut pekerja.

Izin meninggalkan pekerjaan tanpa menerima gaji terdiri dari :

- a) Izin cuti diluar tanggungan perusahaan dapat diberikan kepada pekerja, diantaranya kepada pekerja paling lama 24 (dua puluh empat) bulan dan paling

sedikit 3 (tiga) bulan. Lebih dari itu tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja dianggap mengundurkan diri.

- b) Pekerja diperkenankan untuk mengajukan permohonan izin cuti meninggalkan pekerjaan di luar tanggungan perusahaan hanya yang telah memiliki masa kerja minimal 3 (tiga) tahun kerja.

Sesuai dengan PP RI No.14 tahun 1993 dan peraturan-peraturan pelaksanaannya, Jamsostek yang diberikan oleh PT.Telkom Property kepada pekerjanya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Ketentuan dalam iuran Jamsostek tersebut adalah:

- a) Setiap pekerja wajib membayar 2% (dua persen) dari gaji dasar sebagai iuran jaminan hari tua sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dipotong dari gajinya.
- b) Perusahaan bertanggung jawab membayar iuran Jamsostek meliputi: iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan tarif untuk kelompok usaha kerja yang berlaku, iuran kematian sebesar 0.3% (nol koma tiga persen) dari gaji dasar pekerja; iuran jaminan hari tua sebesar 3,7 % (tiga koma tujuh persen) dari gaji dasar pekerja
- c) Penghargaan masa kerja;
 - i. Masa kerja 5 (lima) tahun mendapat 2 (dua) kali gaji dasar;
 - ii. Masa kerja 10 (sepuluh) tahun mendapat 3 (tiga) kali gaji dasar;
 - iii. Masa kerja 15 (lima belas) tahun mendapat 4 (empat) kali gaji dasar;

- iv. Masa kerja 20 (dua puluh) tahun mendapat 5 (lima) kali gaji dasar;
 - v. Masa kerja 25 (dua puluh lima) tahun mendapat 6 (enam) kali gaji dasar.
- e. Sumbangan Pernikahan

Besarnya sumbangan pernikahan yang diberikan, ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Dana yang diberikan langsung di transfer ke rekening yang bersangkutan. Sumbangan hanya diberikan untuk 1 (satu) kali pernikahan.

- f. Bantuan Duka Cita

Bantuan duka cita diberikan kepada suami atau istri, anak, kakak atau adik kandung, orang tua atau mertua dari pekerja meninggal dunia. Selain itu bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran setelah hamil lima bulan atau lebih, juga diberikan bantuan duka cita. Bantuan yang diberikan dalam bentuk uang tunai.

- g. Kompensasi Pekerja Sakit

Kepada pekerja yang sakit berkepanjangan atau sakit terus menerus dan memakan waktu lama, misalnya karena sakit paru-paru kusta dan lain- lain yang sukar atau tidak dapat disembuhkan lagi oleh dokter atau usaha- usaha penyembuhan lainnya yang ditegaskan oleh surat keterangan dokter, maka sesuai PP No.8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, perusahaan akan membayar kompensasi pekerja dengan ketentuan sebagai berikut

- a) Untuk 3 (tiga) bulan pertama dibayar 100 % (seratus persen) dari pendapatan.
- b) Untuk 3 (tiga) bulan kedua dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari pendapatan.
- c) Untuk 3 (tiga) bulan ketiga dibayar 50 % (lima puluh persen) dari pendapatan.
- d) Untuk 3 (tiga) bulan keempat dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari pendapatan.

PT.Telkom Property dalam melaksanakan kegiatan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, telah memiliki Panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), yang mempunyai tugas dan peranan sebagai berikut :⁸⁰

- a. Meniadakan kecelakaan besar maupun yang sekecil-kecilnya.
- b. Memberikan penjelasan secara lisan maupun tulisan akan cara kerja yang aman dan memenuhi syarat keselamatan.
- c. Menyediakan fasilitas alat pelindung diri ataupun sarana keselamatan.
- d. Menyelidiki penyebab kecelakaan kerja dan cara mencegahnya.
- e. Mendeteksi hal- hal yang mungkin akan menjadi penyebab kecelakaan.

Pada dasarnya lingkungan kerja pada PT.Telkom Property sudah cukup memenuhi persyaratan layaknya suatu tempat kerja, yaitu:⁸¹

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

⁸¹ Hasil wawancara dengan Ibu yetti, staf HRD. PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023.

- a. Halaman pada PT.Telkom Property yang cukup luas, dan disekitar halaman juga terdapat tanaman yang dirawat, sehingga menciptakan suasana yang bersih dan sejuk.
- b. Gedung yang dibuat secara permanent dengan mempunyai 9 (sembilan) lantai. Gedung dilengkapi dengan 3 (tiga) lift dan tangga darurat.
- c. Ruang kerja yang memadai dan telah memenuhi persyaratan tekhnis layaknya suatu tempat kerja. Ruangan dilengkapi dengan alat penunjang kesehatan dan keselamatan kerja seperti: *air conditioner*, alat penyedot udara, sirkulasi udara dan ventilasi udara yang baik. Selain itu disediakan juga alat pengaman seperti alat pemadam kebakaran dan alarm kebakaran.
- d. Cahaya siang dan penerangan buatan, setiap ruangan mendapatkan penerangan yang cukup bagus, baik sinar matahari maupun penerangan yang mempergunakan listrik. Apabila listrik mati, gedung dilengkapi dengan fasilitas diesel.
- e. Peralatan-peralatan kerja yang cukup memadai yang disediakan bagi setiap pekerja seperti loker, *work station*, *PC*, *Headset*, *call master*, *software aplikasi* pendukung layanan, infrastruktur call center, dan telepon koordinasi.
- f. *Pantry* yang digunakan sebagai ruang makan dan dapur. Para pekerja disediakan makan setiap harinya pada saat jam istirahat. Hal ini dilakukan guna memberikan kemudahan bagi para pekerja untuk beristirahat guna mengefisienkan waktu dan tenaga. Bagi pekerja yang bertugas pada shift pagi, sebelum bekerja mereka disediakan susu dan teh manis.

- g. Tempat ibadah (mushola) yang terletak bersebelahan dengan *pantry*, dalam rangka memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Tempat ibadah tersebut dilengkapi dengan tempat wudhu dan peralatan sholat yang dibutuhkan.
- h. Kamar Mandi dibagi menjadi dua bagian, yaitu kamar mandi wanita dan pria. Setiap bagian dilengkapi dengan 3 (tiga) kamar mandi dengan 2 (dua) wastafel

Peraturan perusahaan ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pihak perusahaan, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan menjadi tanggung jawab dari dan disusun oleh pihak pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan pekerja yang bersangkutan. Peraturan perusahaan sangat penting dalam menunjang kesehatan dan keselamatan kerja. Berikut hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh perusahaan dan pekerja yang terdapat dalam pasal 2 Keputusan Direksi PT. Telkom Property No: 013/ HR.00/PD_00/I/2003 Tentang Peraturan Perseroan Direksi PT. Telkom Property, yang berisi:⁸²

- a. Perusahaan dan pekerja wajib mematuhi dan menaati semua ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan;
- b. Perusahaan dan pekerja wajib memelihara dan menegakkan ketentuan- ketentuan yang terdapat dalam peraturan perusahaan;

⁸² Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

- c. Perusahaan dalam hal ini diwakili oleh direksi berhak memimpin dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan sepanjang tahun kecuali bertentangan dengan perpu yang berlaku;
- d. Pekerja memiliki hak atas imbalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan

Peraturan perusahaan yang ada pada PT.Telkom Property menjadi tanggung jawab dan disusun oleh pihak perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja. Dalam menunjang kesehatan dan keselamatan kerja serta upaya penanggulangannya menjadi tugas dan tanggung jawab kedua belah pihak yaitu antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Untuk itu PT.Telkom Property telah menetapkan tata cara dan peraturan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang harus ditaati oleh setiap pekerja wanitanya, yaitu:⁸³

- a. Untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja pekerja selama bekerja di tempat-tempat yang oleh perusahaan dianggap perlu, maka perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang selalu harus dipakai atau dipergunakan dalam waktu kerja.
- b. Perusahaan menentukan macam dan jenis peralatan keselamatan kerja yang disediakan atau dipergunakan berdasarkan kebutuhan dan keadaan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja.

⁸³ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

- c. Alat-alat perlengkapan kerja hanya dipakai untuk keperluan kerja dan dijaga serta dipelihara sebaik-baiknya.
- d. Untuk memperoleh alat perlengkapan kerja dan penggantian alat perlengkapan yang rusak atau karena satu hal harus diganti, maka pekerja harus mengajukan permohonan kepada atasan.
- e. Kerusakan atau kehilangan alat-alat perlengkapan harus dilaporkan oleh pekerja yang bersangkutan kepada atasan.
- f. Apabila terbukti bahwa kerusakan di atas diakibatkan oleh kelalaian dari pekerja, maka pekerja bersangkutan wajib menggantinya.

Berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Telkom Property, untuk terwujudnya kesehatan dan keselamatan kerja semua tergantung kepada pekerja sendiri, apakah sudah dengan sadar mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau malah sebaliknya. Karena terwujudnya kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja sangat tergantung dari rasa dan tanggung jawab pihak pengusaha dan pekerja terhadap tugas dan kewajiban masing- masing serta kerja sama dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

Sesuai dengan peraturan perundang-undang, maka adanya pembatasan pekerjaan bagi pekerja wanita, pembatasan ini bertujuan untuk melindungi pekerja wanita dari risiko dan kondisi kerja yang dapat membahayakan kesehatan dan

keamanan mereka. Beberapa pembatasan yang umumnya berlaku adalah sebagai berikut :⁸⁴

1) Larangan Pekerjaan Berat dan Berbahaya

Pekerja wanita dilarang untuk bekerja di sektor-sektor yang dianggap berat dan berbahaya, seperti pertambangan, konstruksi, dan industri kimia. Hal ini bertujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja wanita yang lebih rentan terhadap risiko cedera atau gangguan kesehatan.

2) Pembatasan pada Pekerjaan Malam

Pekerja wanita juga diberlakukan pembatasan terkait pekerjaan malam. Biasanya, pekerja wanita tidak diizinkan untuk bekerja di malam hari, kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pembatasan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta melindungi pekerja wanita dari risiko kekerasan atau pelecehan yang lebih tinggi di malam hari.

3) Cuti *Maternity*

Pekerja wanita berhak mendapatkan cuti melahirkan (*maternity leave*) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Cuti ini memberikan waktu bagi pekerja wanita untuk pulih setelah melahirkan dan memberikan perawatan awal bagi bayi yang

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Eriko, Pengawas ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Provinsi Sumatera Selatan, pada tanggal 4 Desember 2023.

baru lahir. Hal ini juga bertujuan untuk melindungi kesehatan dan kepentingan ibu dan anak. Pembatasan ini diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan hak dan kewajiban pekerja wanita dalam dunia kerja. Peraturan ini diterbitkan dengan tujuan melindungi pekerja wanita dan mendorong kesetaraan gender di tempat kerja.

Dalam rangka memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, maka bagi pekerja wanita diadakan beberapa pembatasan atau larangan pekerjaan tertentu. Pertimbangan tersebut diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan sehubungan dengan kondisi wanita yang lebih lemah badannya. Badan wanita dikatakan lemah pada saat harus memenuhi kewajibannya, misalnya seperti pada saat hamil, melahirkan, gugur kandungan serta pada beberapa wanita pada saat haid.

Sebagaimana yang berlaku pada PT. Telkom Property bahwa perusahaan memberikan sistem manajemen kerja khusus kepada pekerja ibu hamil dan menyusui dengan memberikan perlindungan berupa pemberian cuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku. Perusahaan juga memberikan sistem kerja yang sesuai dengan kondisi tubuh pekerja ibu hamil dan menyusui yang tidak memerlukan tenaga yang berlebih, selain itu perusahaan juga menyediakan fasilitas ruang menyusui dan laktasi, dan njam kerja hanya boleh dilakukan pada sift siang hari pada pekerja ibu hamil dan menyusui.⁸⁵

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

Perusahaan PT. Telkom Property juga berkewajiban untuk memenuhi segala hak pada pekerja ibu hamil dan menyusui sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, walaupun secara khusus perusahaan belum membuat aturan tersebut. Disamping itu perusahaan PT. Telkom Property juga dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja ibu hamil dan menyusui yang diakibatkan kondisi serta kegiatan yang diwajibkan dan dilakukan dalam menjaga kesehatannya maupun sang bayi. Perusahaan juga diwajibkan menyediakan fasilitas asuransi kesehatan, berupa BPJS Kesehatan maupun Ketenakerjaan guna melindungi serta menjaga kesehatan pekerja dan abyinya.⁸⁶

Perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang menyangkut hak-hak normatif bagi pekerja wanita khususnya ibu hamil dan menyusui, tidak terkecuali PT. Telkom Property, peraturan perundang-undangan belum mengatur mengenai sanksi terhadap perusahaan. Namun demikian Dinas Ketenagakerjaan akan memberikan sanksi administratif berupa peringatan, jika mengabaikan ketentuan sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸⁷

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Eriko, Pengawas ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Provinsi Sumatera Selatan, pada tanggal 4 Desember 2023.

B. Kendala Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bagi Pekerja Ibu Hamil Dan Menyusui pada PT Telkom Property.

Penerapan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerja ibu hamil dan menyusui merupakan hal yang sangat penting didalam suatu perusahaan khususnya bagi pekerja wanita hamil dan menyusui, hal ini mengingat secara normatif telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, apalagi persoalan perlindungan hukum bagi pekerja wanita hamil dan menyusui adalah termasuk hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja wanita dan telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Apabila hal mtersebut diabaikan oleh perusahaan, maka berarti perusahaan yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui. Namun demikian ternyata belum sepenuhnya perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan wanita terutama pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui mendapatkan hak-hak normatif tersebut, tidak terkecuali pada PT Telkom Property menghadapi beberapa kendala, sebagai berikut :

1) Sarana dan Prasarana.

PT. Telkom Property belum memiliki sarana dan prasarana yang dapat menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya bagi ibu hamil dan menyusui, seperti misalnya ⁸⁸:

- a). Ruang istirahat yang nyaman dan bersih, tempat penyimpanan makanan yang aman, dan akses mudah ke fasilitas sanitasi.

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

- b). Peralatan yang Sesuai Pekerja ibu hamil dan menyusui perlu menggunakan peralatan yang sesuai untuk melindungi kesehatan dan keselamatan mereka. Misalnya, kursi ergonomis yang mendukung postur tubuh yang baik, alat bantu angkat yang ringan untuk menghindari cedera, dan perlindungan terhadap paparan bahan berbahaya.
- c). Keterbatasan mobil yang disediakan dan kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh pihak pengusaha, sering kali beberapa pekerja tidak dapat diantarkan sampai ke rumah sehingga mereka pulang sendiri dengan menggunakan kendaraan umum.
- d). Tidak terdapatnya poliklinik atau tempat pemeriksaan kesehatan di sekitar lingkungan kerja. Walaupun resiko kecelakaan akibat kegiatan pekerjaan yang dilakukan kecil, tetapi poliklinik atau tempat pemeriksaan kesehatan sangatlah penting. Mengingat banyaknya jumlah pekerja pada PT.Telkom Property dan dilakukan selama 24 (dua puluh empat) jam setiap harinya.
- e). Pintu atau tangga darurat yang terletak pada posisi yang tidak strategis dan hanya berada pada satu pintu. Mengingat posisi tempat kerja berada pada lantai 9 (sembilan) dengan ruangan yang sangat besar, apabila terjadi sesuatu maka akan sulit bagi pekerja untuk menyelamatkan diri.
- f). Lahan parkir yang disediakan sangatlah sempit, sehingga banyak pekerja yang harus parkir mobilnya di belakang gedung. Hal tersebut sangatlah rawan pada siang maupun malam hari, karena tidak ada petugas keamanan yang mengawasi

tempat tersebut, sehingga tidak jarang pekerja yang mengalami kehilangan pada bagian mobilnya seperti spion atau pun *radio tape* nya dan sebagainya.

Terhadap sarana dan prasarana dan lingkungan perusahaan merupakan salah satu instrumen yang sangat penting dalam menunjang kinerja para karyawan khususnya karyawan perempuan terutama ibu hamil dan menyusui, namun sangat disayangkan pada PT. Telkom Property sarana dan prasarana dimaksud belum tersedia secara maksimal sebagaimana selayaknya. Oleh karena itu pihak perusahaan seharusnya melengkapi fasilitas berupa sarana dan prasarana untuk menunjang terciptanya kesehatan dan keselamatan kerja.

2.Suasana Lingkungan Kerja.⁸⁹

- a). Tempat kerja karena banyaknya jumlah pekerja maka mereka ditempatkan dalam suatu ruangan yang sangat besar dengan posisinya tempat duduk yang saling berhadapan dan sekeliling mereka terdapat kaca besar yang dapat melihat pemandangan keluar. Pada beberapa posisi tempat kerja sangat dekat sekali dengan jendela, tanpa batas ataupun pengaman apapun, dikhawatirkan apabila terjadi hujan deras mereka dapat langsung terkena petir ataupun akibat kelalaian mereka kaca dapat pecah sehingga dapat membahayakan keselamatannya serta banyak sekali pekerja mengeluh pada siang hari karena langsung terkena teriknya sinar matahari.

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Riri, Manejer Administrasi PT. Telkom Property, tanggal 5 Desember 2023

- b). Pada PT.Telkom Property pada dasarnya tidak ada pembatasan jenis pekerjaan yang harus dilakukan antara pekerja pria maupun wanita, sehingga seringkali menyulitkan bagi pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas perusahaan yang semestinya dilakukan oleh pekerja pria.

3.Kesadaran dan Kebijakan Perusahaan

- a). Salah satu kendala adalah kesadaran dan kebijakan perusahaan terkait perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui. Jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang jelas dan menyadari pentingnya perlindungan ini, implementasi perlindungan mungkin tidak optimal. Kesadaran yang rendah dapat membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan khusus para pekerja ibu hamil dan menyusui. Mereka mungkin tidak menyadari risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja tersebut dan pentingnya mengambil tindakan pencegahan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan mereka. Selain itu, kebijakan perusahaan yang tidak memadai atau bahkan tidak ada juga dapat menjadi kendala. Tanpa kebijakan yang jelas dan terperinci, pekerja ibu hamil dan menyusui mungkin tidak mendapatkan perlindungan yang memadai di tempat kerja. Kebijakan yang baik harus mencakup langkah-langkah seperti penyesuaian tugas, jadwal kerja yang fleksibel, akses terhadap fasilitas kesehatan, dan perlindungan dari paparan bahan berbahaya. Untuk mengatasi kendala ini, sangat penting bagi PT

Telkom Property untuk meningkatkan kesadaran di kalangan manajemen dan karyawan tentang perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan sosialisasi yang teratur. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan kebijakan yang jelas dan terperinci untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja tersebut.

- b). Mengefektifkan Peranan Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), sehingga masalah-masalah kecil yang terjadi berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja pada divisi ini sering kali kurang mendapat perhatian. Hal tersebut disebabkan tidak adanya petugas Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang ditempatkan pada kantor regional PT.Telkom property, seluruh petugas berada di kantor PT. Telkom Property Pusat yang tempatnya terpisah dari kantor regional PT. Telkom property sehingga mereka kurang mengontrol masalah- masalah yang terjadi di kantor regional PT. Telkom Property. Pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang apabila perusahaan yang bersangkutan mau memperhatikan keadaan dan kondisi lingkungan tempat kerja serta fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada pekerjanya. Selain peranan perusahaan maka pekerja juga harus ikut berperan aktif demi tercapainya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman serta kondisi yang baik.

c). Pelatihan dan Sosialisasi

PT Telkom Property dapat mengadakan pelatihan khusus untuk manajemen dan karyawan tentang pentingnya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman tentang risiko yang mungkin dihadapi oleh pekerja tersebut, tindakan pencegahan yang perlu diambil, serta aturan dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, sosialisasi yang teratur juga penting untuk memastikan kesadaran yang berkelanjutan di kalangan seluruh karyawan.

d). Pengembangan Kebijakan

PT Telkom Property belum mengembangkan kebijakan yang jelas dan terperinci terkait perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui. Kebijakan ini harus mencakup langkah-langkah seperti penyesuaian tugas, jadwal kerja yang fleksibel, akses terhadap fasilitas kesehatan, perlindungan dari paparan bahan berbahaya, serta dukungan dan akomodasi lain yang diperlukan. Kebijakan tersebut harus dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan dan diimplementasikan secara konsisten.

e). Pengawasan dan Penegakan Aturan.

Belum efektifnya sistem pengawasan yang dilakukan dalam menegakkan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik dapat memastikan penerapan kebijakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang

konsisten dan memastikan bahwa semua pihak mematuhi aturan yang telah ditetapkan.