

**PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA IBU HAMIL
DAN MENYUSUI PADA *PT. TELKOM PROPERTY* DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO 11 TAHUN 2020**

TESIS

OLEH :

DIAN YUNI ASTUTI

91221068



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
PALEMBANG 2024**

**PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA IBU HAMIL
DAN MENYUSUI PADA *PT. TELKOM PROPERTY* DITINJAU
DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO 11 TAHUN 2020**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada
Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang**

OLEH :

**DIAN YUNI ASTUTI
91221068**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
PALEMBANG 2024**

JUDUL : PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA IBU HAMIL DAN MENYUSUI PADA PT. TELKOM PROPERTY DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO 11 TAHUN 2020.

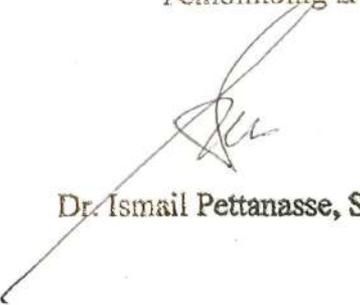
NAMA : DIAN YUNI ASTUTI
NIM : 91221068
BKU : HUKUM KEPERDATAAN
PROGRAM STUDI : MAGISTER HUKUM

MENYETUJUI
Dosen Pembimbing

Pembimbing I

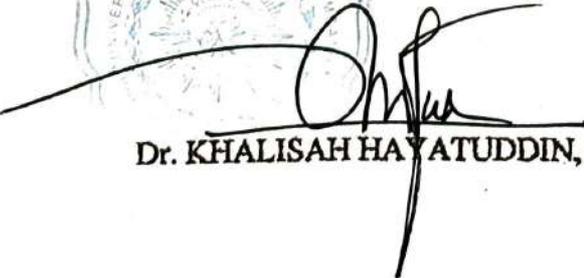
Pembimbing II


Dr. Khalisah Hayatuddin, S.H.M.Hum.


Dr. Ismail Pettanasse, SH. MH

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang


Dr. KHALISAH HAYATUDDIN, SH. M.Hum

MENGESAHKAN

1. TIM PENGUJI

Ketua Tim Penguji : Dr. Khalisah Hayatuddin, S.H.,M.Hum.

Sekretaris : Dr. Ismail Pettanasse,S.H.,M.H

Anggota : 1. Dr. Saipuddin Zahn,S.H.,M.H

2. Dr. Helwan Kasra,S.H,M.Hum

3. Dr. Arief Wisnu Wardhana, S.H.,M.Hum



Handwritten signatures of the examiners, including the names of the Chair, Secretary, and three members, each written over a dotted line.

2. Ketua Program Studi Magister Hukum

Program Pascasarjana UMP



Dr. KHALISAH HAYATUDDIN, S.H, M.Hum.

NBM/NIDN: 734558/0202106701

Tanggal Lulus Ujian : 27 Februari 2024



Handwritten signature of Dr. Khalisah Hayatuddin, written over the printed name and ID number.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : DIAN YUNI ASTUTI

Tempat/Tgl. Lahir : PALEMBANG/8 JUNI 1971.

NIM : 91221068

Program Studi : Magister Hukum

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh, serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain. Apanila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, alih media, mengelola dan menampilkan/mempublikasikanya di media *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, 2024

Yang membuat pernyataan,


DIAN YUNI ASTUTI

MOTTO

“Sesungguhnya kami telah mengutus Rasul-Rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan“

(Q.S. Al-Hadid:25)

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Ayahandaku ytc H. Muhammad Ngisa dan Ibundaku tersayang Hj. Suryani.
2. Mertuaku yang terkasih H. Drs. Sopyan Rozak, MBA dan Hj. Dra. Rosmini.
3. Suamiku M. Syafiq Dwi Saputra, ST , Anak-anakku Shafiya Azzahra, Spd , Najwa Salsabilla, Naila Lutfiyyah Azzalia.
4. Kakandaku tercinta Kolonel Cpl Anjar Iswanto, ST.
5. Sahabat-sahabatku
6. Almamater kebanggaanku.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warohmatullahiwabarokatuh

Syukur Alhamdulillah senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas limpahan Rachmat dan Hidayah serta karuniaNYA juga sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Penulisan tesis ini berangkat dari kenyataan bahwa dalam penyelenggaraan perusahaan terdapat pekerja wanita, sehingga dalam pelaksanaannya tentu tidak sama perlakuannya terhadap pekerja laki-laki karena pekerja wanita memiliki keterbatasan tertentu terutama pada saat hamil dan menyusui. Oleh karena itu perlu adanya perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja ibu hamil dan menyusui, tidak terkecuali pekerja wanita pada PT. Telkom Property yang mempekerjakan pekerja wanita.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat khususnya pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui maupun bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja ibu hamil dan menyusui. Penulisan tesis ini penulis menyadari sepenuhnya masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan baik teknis penulisan maupun analisis kajian yang terdapat dalam tesis ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi terwujudnya tesis ini yang lebih sempurna.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, SE. MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan para Wakil Rektor;
2. Ibu Dr. Hj. Sri Rahayu, SE. MM, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang; dan Bapak Dr. Eko Ariyanto, ST. M. Eng. Sekretaris Program pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf;
3. Ibu Dr. Khalisah Hayatuddin, SH. M.Hum, Ketua Prodi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, dan Bapak Dr. Abdul Latif Mahfuz, SH. M.Kn. sekretaris Prodi Magister Hukum Program pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Khalisah Hayatuddin, SH. M.Hum. Selaku Pembimbing I Tesis ini;
5. Bapak Dr. Ismail Pettanasse, SH. MH, selaku Pembimbing II Tesis ini;
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Administrasi Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;
7. Rekan-rekan Mahasiswa Prodi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 32.
8. Suamiku M. Syafiq Dwi Saputra, ST, anak anakku Shafiya Azzahra, Spd, Najwa Salsabilla, Naila Lutfiyyah Azzalia.
9. Berbagai Pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas perhatian dan dorongan serta bantuan kepada penulis selama ini, semoga semua budi baik yang penulis terima tersebut mendapat imbalan pahala dari Allah SWT. aamiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang,

2024

DIAN YUNI ASTUTI

ABSTRAK

PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA IBU HAMIL DAN MENYUSUI PADA P T. TELKOM PROPERTY DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

OLEH

Dian Yuni Astuti

Perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hak normatif bagi pekerja, apalagi bagi pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui harus mendapatkan perlakuan khusus oleh suatu perusahaan di tempatnya bekerja. PT. Telkom Property dalam menjalankan aktifitas perusahaan telah mempekerjakan pekerja wanita dan hal tersebut telah memenuhi hak-hak normatif pekerja Ibu hamil dan menyusui meskipun masih terdapat kendala dalam penerapannya. Adapun permasalahan dalam tesis ini adalah Bagaimanakah penerapan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja ibu hamil dan menyusui pada PT. Telkom Property ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja dan Apakah kendala penerapan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kpekerja ibu hamil dan menyusui pada PT. Telkom Property ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja. Metode penelitian dalam tesis ini adalah penelitian yuridis empiris dengan menggunakan data primer dan sekunder, dan tersier, data primer dikumpulkan melalui wawancara sedangkan data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, referensi dan lain-lain, sedangkan data tersier dikumpulkan dari Kamus dan Ensiklopedi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa PT. Telkom Property telah menerapkan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja ibu hamil dan menyusui demi untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja wanita ibu hamil dan menyusui senagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan dan aturan perusahaan yang berlaku. Namun demikian masih terdapat kendala dalam penerapan perlindungan hukum dimaksud karena disebabkan oleh terbatasnya sarana dan prasarana, keadaan lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ibu Hamil dan Menyusui.

ABSTRACT

THE APPLICATION OF LEGAL PROTECTION TO THE SAFETY AND HEALTH OF PREGNANT AND BREASTFEEDING WORKERS AT P T. TELKOM PROPERTY IN REVIEW OF THE WORK COPYRIGHT LAW

BY

Dian Yuni Astuti

Legal protection of Occupational Safety and Health is a normative right for workers, especially for female workers who are pregnant and breastfeeding should be get special treatment by a company in their place of work. PT Telkom Property is running the company's activities has employed female workers and it has been fulfilled the normative rights of pregnant and lactating women workers even though there are still obstacles in its application. The problems in this thesis are the application of legal protection to the safety and health of pregnant and lactating women workers at PT Telkom Property in terms of the Job Creation Law and what are the obstacles to the application of legal protection to the safety and health of pregnant and lactating women workers at PT Telkom Property in terms of the Job Creation Law. The research method in this thesis is empirical juridical research using Primary and Secondary data, and Tertiary data. Primary data is collected through interviews while Secondary data is reviewing laws and regulations, references and others, while Tertiary data collected from Dictionaries and Encyclopedias. The results of this research are that PT. Telkom Property has implemented legal protection for the safety and health of pregnant and breastfeeding women workers in order to fulfill the normative rights of pregnant and breastfeeding women workers in accordance with the provisions of applicable laws and company regulations. However, there are still obstacles in application the legal protection in question due to limited facilities and infrastructure, working environment conditions and company policies.

Keywords : Legal Protection, Occupational Safety and Health, Pregnant and Breastfeeding Mothers.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
MOTTO/PERSEMBAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
ABSTRAK.....	
BAB I : PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang	1
B Permasalahan	12
C Ruang Lingkup	12
D Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E Kerangka Teoritis Dan Konseptual.....	13
F Metode Penelitian.....	22
G Sistematika Penulisan	25
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	27
A Perlindungan Hukum	27
B Tenaga Kerja Wanita.....	37
C Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	41
D Kesehatan Kerja	47
E Keselamatan Kerja	50
F Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	56
G Upah Kerja	60
H Tinjauan Tentang Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	69

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil dan Menyusui pada PT. Telkom Property Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja	74
B Kendala Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil dan Menyusui Pada PT. Telkom Property Ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja	97
BAB IV : PENUTUP.....	104
A Kesimpulan.....	104
B Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini menuntut kemajuan teknologi dalam berbagai sektor industri seperti proses mekanisasi, elektrifikasi, dan modernisasi. Pasar bebas tingkat ASEAN yang biasa dikenal dengan *ASEAN Free Trade Area (AFTA)* menekankan untuk adanya peningkatan produktivitas kerja dalam rangka bersaing dan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat berkaitan erat dengan proses produksi, jasa, dan industri. Pesatnya pembangunan di Indonesia dapat meningkatkan intensitas pekerjaan, sehingga meningkatkan resiko kecelakaan di lingkungan kerja¹. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam sector industri agar budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat terwujud untuk menurunkan angka kecelakaan kerja atau bahkan *zero accident*, mencegah penyakit akibat kerja, dan meningkatkan produktivitas. Pemenuhan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam lingkungan perusahaan akan berdampak pada kualitas kesehatan pekerja²

¹ A. U. Abidin et al., 2021, “*Implementation of Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) on Work-Related Accident Rate in the Manufacturing Industry, Indonesia,*” *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 933, no. 1.

² Nur Fadilah Fatma, Dhimas Eka, and Mustafa Putra, 2021, “*The Implementation Of Occupational Health And Safety Management System In PT. Surya Toto Indonesia Tbk Sanitary Division With HIRA And FTA Methods,*” *Journal Industrial Manufacturing* 6, no. 1 : 27–42.

Perlindungan pekerja pada prinsipnya harus membuat pekerja lebih manusiawi, pekerja memiliki kemungkinan untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan dan tanggungjawab sosial serta dapat menumbuhkan potensinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya, oleh karena itu pekerja harus mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, untuk itu perlu adanya perencanaan dan implementasi yang komprehensif serta berkelanjutan, karena perlindungan pekerja merupakan hal yang penting dalam praktik kerja yang dapat melindungi pekerja dari bahaya lingkungan kerja sehingga dapat menjaga dan meningkatkan produktifitas serta stabilitas perusahaan. Ada banyak hal yang sering menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, termasuk fasilitas atau kondisi tempat kerja. Upaya pencegahan kecelakaan kerja tidak hanya didasarkan pada alat dan bentuk jaminan keamanan lainnya, akan tetapi juga tergantung pada kesadaran pekerja itu sendiri dan bekerja dengan hati-hati.

Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan tentang penyelenggaraan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sistem perlindungan bagi pekerja dalam rangka memperkecil resiko kerugian moral, kerugian material, kehilangan jam kerja, serta keselamatan manusia dan lingkungan sekitar untuk mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien³. Namun, baru 2,1% perusahaan berskala besar yang telah menerapkan K3 di Indonesia. Menurut Kemas & Hasmawaty menyatakan

³ Anita Trisiana, Dwi Sanjaya, and Anik Ratnaningsih, 2019, "Assessment of Health and Safety Risk (Ohs) Used Ohsas Variables With Hira, Hazid and Hazop Method (Case Study of Project Ciputra World Phase 3, Surabaya)," *Jurnal Rekayasa Sipil dan Lingkungan* 3, no. 1 : 28.

bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh sumber bahaya dan risiko di tempat kerja yang mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja⁴. Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia, kecelakaan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yang dikutip dari Data Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2020 menyatakan bahwa jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2020 sebanyak 177.000 kasus, meningkat 35,6% dari tahun 2019.

Pekerja mempunyai tugas dan peranan di dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena apabila produktivitas meningkat maka produksi perusahaan juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan pekerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan penting bagi kemajuan perusahaan sehingga kesehatan dan keselamatan mereka harus diperhatikan. Pemahaman mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk peningkatan kesadaran dan ketidaktahuan tentang manfaat kesehatan dan keselamatan kerja yang erat kaitannya dengan proses produksi yang pada kenyataannya menentukan produktivitas bagi pengusaha maupun bagi pekerja itu sendiri. Karena itu pihak pengusaha harus benar-benar memperhatikan masalah yang berkenaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.⁵

Kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia merupakan masalah yang sering sekali diabaikan oleh pihak perusahaan atau perorangan. Sebagai akibatnya daftar

⁴ W. P Purnomo, 2020, "99 Thousands Accident Cases in 2019," *Inilah.Com*, last modified 2020, <http://nasional.inilah.com>.

⁵ Grisma Ilfani and Rini Nugraheni, 2013, "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto SH Tembalang , " *Diponegoro Jurnal Of Management* 10, no. 2 : 1-7.

korban jiwa dan kerugian material makin berkepanjangan. Dengan adanya perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan oleh pihak pengusaha kepada pekerjanya, hal ini dapat meningkatkan semangat bagi mereka untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehingga efisiensi kerja dan produktivitas kerja dapat meningkat. Hak asasi manusia merupakan materi inti dari naskah undang-undang dasar negara. Terdapat dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 disebutkan bahwa : “Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Berdasarkan pengertian HAM tersebut, diperoleh suatu kesimpulan bahwa HAM merupakan hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Tuhan yang harus dihormati, dijaga dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Dengan demikian hakikat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM ialah menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat 2

UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam konteks ini, konstitusi di Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, memberikan jaminan perlindungan hak-hak pekerja. Beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang dijamin oleh konstitusi⁶ :

“Hak Kesetaraan, dimana Konstitusi menjamin kesetaraan hak antara pekerja tanpa memandang jenis kelamin, agama, ras, suku, atau status sosial. Ini berarti tidak boleh ada diskriminasi dalam hal penerimaan kerja, upah, promosi, dan keuntungan lainnya; Hak Ketenagakerjaan, dimana Konstitusi juga melindungi hak-hak ketenagakerjaan, seperti hak untuk bekerja, hak untuk memilih pekerjaan dan bebas dari paksaan, hak untuk syarat kerja yang layak, dan hak untuk mendapatkan penghasilan yang adil; Hak Asosiasi dan Perundingan Bersama dimana Konstitusi mengakui hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan melakukan perundingan bersama dengan pihak pengusaha. Ini memungkinkan pekerja untuk melindungi kepentingan mereka dan meningkatkan kondisi kerja melalui perundingan yang adil; Hak Kesejahteraan dan Kesehatan dimana Konstitusi juga menjamin hak kesejahteraan dan kesehatan pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan jaminan sosial, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, dan akses terhadap fasilitas kesehatan yang memadai.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Demikian juga Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Badan

⁶ Anggreany Haryani Putri, 2021, “Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law,” *Kritha Bhayangkara* 15, no. 2 : 223–232.

Penyelenggara Jaminan Sosial) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja memiliki hak-hak perlindungan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Omnibus Law*. Undang-undang ini mengatur tentang perlindungan ketenagakerjaan dan termasuk dalam hal kecelakaan kerja. Aspek perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait kecelakaan kerja⁷:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak menerima penggantian biaya pengobatan, biaya transportasi, biaya rehabilitasi, dan kompensasi atas kehilangan penghasilan yang disebabkan oleh kecelakaan kerja;

2) Tanggung Jawab Pengusaha

Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan tanggung jawab pengusaha dalam mencegah kecelakaan kerja di tempat kerja. Pengusaha diwajibkan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, melengkapi fasilitas keselamatan kerja, serta memberikan pelatihan dan pengawasan yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja.

3) Laporan Kecelakaan Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur kewajiban pengusaha untuk melaporkan kecelakaan kerja kepada instansi yang berwenang. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kecelakaan kerja dapat ditangani dengan tepat dan pekerja yang terkena dampak dapat menerima perlindungan yang sesuai.

Namun dalam prakteknya pihak pengusaha sebagai pihak yang kuat sering mengabaikan perlindungan tersebut apabila terjadi kecelakaan kerja, pihak pengusaha

⁷ *Ibid.*

tidak bertanggung jawab pada pengobatan/pembiayaan yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tersebut. Pada Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 15 ayat (1) telah mengatur pengusaha yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya, maka pengusaha bertanggung jawab memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja dan apabila pengusaha/pemberi kerja tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud akan dikenai sanksi administratif.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada prinsipnya tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal pekerjaan yang menguntungkan. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, artinya pekerja laki-laki atau perempuan dilindungi oleh hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja khususnya pekerja wanita perlu mendapat perhatian yang serius karena pada masa sekarang ini wanita ikut berperan aktif dalam pembangunan. Kedudukan dan peranan wanita dalam era pembangunan nasional tidak saja sebagai hal biasa tetapi juga sebagai penentu pembangunan dimana harkat dan martabatnya sebagai wanita Indonesia harus ditingkatkan sejajar dengan kaum pria, keharusan ini bukan saja untuk kepentingan wanita itu sendiri tetapi juga untuk kepentingan bangsa dan negara secara keseluruhan. Kehadiran wanita dalam suatu bangsa menyanggah berbagai fungsi dan peranan, antara lain sebagai sumber potensi bangsa, sebagai sumber daya manusia, sebagai pendamping suami dalam

tugas dan pengabdianya, sebagai ibu rumah tangga dalam pembinaan bangsa dan sebagainya.

Keterlibatan wanita yang meningkat dalam rangka pembangunan, menimbulkan permasalahan yang menyangkut pekerja wanita dalam suatu hubungan kerja. Walaupun dalam hukum telah diatur bahwa kedudukan wanita dan pria adalah sama, namun dalam kenyataannya masih terdapat kesulitan-kesulitan yang harus diatasi agar terlaksananya persamaan derajat tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan perlindungan khusus bagi karyawan wanita. Beberapa hal yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait perlindungan karyawan wanita, antara lain:

- 1) Perlindungan terhadap Diskriminasi
Undang-Undang Cipta Kerja melarang diskriminasi terhadap karyawan wanita berdasarkan jenis kelamin. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi dalam hal penerimaan kerja, promosi, pelatihan, penggajian, dan kondisi kerja lainnya berdasarkan jenis kelamin.
- 2) Cuti Hamil
Undang-Undang Cipta Kerja menjamin hak cuti hamil bagi karyawan wanita. Karyawan wanita berhak mendapatkan cuti hamil selama 3 bulan, dengan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja selama masa cuti hamil dan masa cuti menyusui.
- 3) Perlindungan Kesehatan
Undang-Undang Cipta Kerja mewajibkan pengusaha untuk memberikan fasilitas kesehatan yang memadai bagi karyawan wanita, terutama terkait dengan kesehatan reproduksi dan kehamilan.
- 4) Kesetaraan Gaji
Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan prinsip kesetaraan gaji antara karyawan wanita dan karyawan pria yang memiliki jabatan dan kualifikasi yang sama. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi dalam hal penggajian berdasarkan jenis kelamin.

Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan kesempatan bagi karyawan wanita untuk berpartisipasi dalam proses perundingan bersama dan serikat pekerja, serta melindungi mereka dari tindakan pelecehan seksual di tempat kerja. PT Telkom Property merupakan anak usaha Telkom Indonesia yang bergerak di bidang properti. Hingga tahun 2018, PT Telkom Property mengelola 2.248 unit bangunan, 4.117 unit mobil, dan 5.252 unit sepeda motor yang tersebar di seluruh Indonesia. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini memiliki tujuh kantor area, yakni di Medan, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, dan Makassar. Peneliti melakukan observasi awal kepada PT Telkom Property untuk melihat penerapan keselamatan dan kesehatan pekerja, khususnya pada ibu hamil dan menyusui. Berdasarkan observasi awal didapatkan bahwa tidak ada pembatasan jenis pekerjaan yang harus dilakukan antara pekerja pria maupun wanita.

Bagi pekerja wanita yang pulang di atas jam tujuh, mereka diberikan fasilitas pengantaran sampai di rumah. Tetapi pengantaran hanya terbatas pada daerah tertentu saja, sehingga bagi pekerja yang bertempat tinggal diluar wilayah tersebut hanya diantarkan sampai terminal bus terdekat. Hal tersebut sangat membahayakan jiwa dan keselamatan pekerja wanita, di mana mereka harus pulang sendiri pada malam hari. Semestinya pihak perusahaan segera menindak lanjuti permasalahan tersebut, karena banyak pekerja Wanita yang bertempat tinggal di luar wilayah tersebut. Selain itu permasalahan yang sering terjadi di lapangan adalah karena 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.

Masalah tenaga kerja wanita khususnya ibu hamil sampai saat ini masih menjadi sorotan. Kurangnya jaminan keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja wanita khususnya tenaga kerja wanita yang sedang hamil sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya.

Tenaga kerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapat diskriminasi oleh perusahaan karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerja yang sedang hamil. Pemaksaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa tenaga kerja wanita yang sedang hamil dapat menghambat produktivitas dari perusahaan. Fungsi reproduksi dari wanita tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak yang dimiliki wanita.

Pekerja wanita yang sedang hamil harus mendapat perhatian khusus karena keadaan yang mengharuskan pekerja ibu hamil mendapat perlindungan sebagaimana

dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Ibu hamil adalah seorang wanita yang sedang mengandung janin di dalam rahimnya. Periode kehamilan pada umumnya berlangsung selama 9 bulan, atau sekitar 40 minggu, terhitung sejak hari pertama terakhir menstruasi terakhir. Selama masa kehamilan, tubuh seorang ibu mengalami berbagai perubahan fisik dan hormon yang penting untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan janin. Kehamilan juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan emosional seorang ibu. Perubahan hormon, kelelahan, stres, dan kecemasan adalah hal yang umum terjadi selama kehamilan. Penting bagi ibu hamil untuk mendapatkan dukungan sosial dan perhatian serta berbagi perasaan dan pengalaman dengan pasangan, keluarga, atau teman dekat. Mengingat pentingnya kesehatan ibu dan janin selama kehamilan, penting bagi ibu hamil untuk mengikuti saran dari tenaga medis yang kompeten dan mematuhi anjuran perawatan prenatal yang diberikan. Dengan perhatian dan perawatan yang tepat, ibu hamil dapat menjaga kesehatan dirinya dan janin yang sedang dikandungnya. Oleh sebab itu perlu adanya perlindungan hukum kepada tenaga kerja wanita yang sedang hamil agar perusahaan tidak memperlakukan tenaga kerja wanita yang sedang hamil secara semena-mena sehingga melanggar hak-hak konstitusional sebagai tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis akan menelitinya lebih lanjut dalam bentuk Tesis dengan judul : “Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil Pada PT Telkom Property Ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui pada PT Telkom Property ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja?
2. Apa saja kendala penerapan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui pada PT Telkom Property ?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Penerapan Perlindungan hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil dan Menyusui di PT Telkom Property ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja, serta kendala yang dihadapi dalam penerapannya, namun tidak tertutup kemungkinan menyinggung hal-hal lain berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui pada PT Telkom Property ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja.

2. Kendala penerapan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja ibu hamil dan menyusui pada PT Telkom Property .

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak yang berkepentingan dalam rangka pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai Perlindungan Hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi Pekerja Ibu Hamil dan Menyusui Pada PT Telkom Property Palembang ditinjau dari Undang undang Cipta Kerja

E. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1.. Kerangka Teoritis.

a. Teori Keadilan Bermartabat

Thomas Aquinas mengemukakan keadilan dengan membedakan keadilan menjadi 2 kelompok, yaitu keadilan umum (*justitia generalis*) dan keadilan khusus. Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak undang-undang, yang harus ditunaikan demi kepentingan umum, sedangkan keadilan khusus adalah

keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu:⁸

- 1) Keadilan distributif (*justitia distributiva*) yaitu keadilan yang secara proporsional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum. Sebagai contoh, negara hanya akan mengangkat seseorang menjadi hakim, apabila orang itu memiliki kecakapan untuk menjadi hakim;
- 2) Keadilan komutatif adalah keadilan yang mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi;
- 3) Keadilan vindikatif adalah keadilan dalam hal menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya.

Teori keadilan bermartabat adalah suatu ilmu, dalam hal ini ilmu hukum. Sebagai suatu ilmu hukum, cakupan atau scope dari teori keadilan bermartabat dapat dilihat dari susunan atau lapisan dalam ilmu hukum yang meliputi filsafat hukum (*philosophy of law*) ditempat pertama, lapisan kedua terdapat teori hukum (*legal theory*), lapisan ketiga terdapat dogmatika hukum (*jurisprudence*), sedangkan susunan atau lapisan yang keempat terdapat hukum dan praktik hukum (*law and legal practice*).⁹

Teori keadilan bermartabat berasal-usul dari terik menarik antara *lex eterna* (arus atas) dan *volksgeist* (arus bawah), dalam memahami hukum sebagai usaha untuk mendekati pikiran Tuhan menurut sistem hukum berdasarkan Pancasila. Teori keadilan bermartabat menggunakan pendekatan hukum sebagai

⁸ Darji Darmodihardjo & Sidharta, 1995, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm, 38

⁹ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barakatullah, 2011, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*, Studi Pemikiran Ahli Hukum Sepanjang Zaman, Cetakan Keempat, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm, 73

filsafat hukum, teori hukum, dogmatik hukum maupun hukum dan praktik hukum, berdialektika secara sistematis. Tujuan dari keadilan bermartabat yaitu menjelaskan apa itu hukum. Tujuan hukum dalam teori keadilan bermartabat menekankan pada keadilan, yang dimaknai sebagai tercapainya hukum yang memanusiakan manusia. Keadilan dalam pengertian membangun kesadaran bahwa manusia itu adalah ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mulia, tidak sama dengan pandangan Barat, misalnya yang dikembangkan oleh Thomas Hobbes, bahwa manusia itu adalah hewan, hewan politik, serigala, yang siap memangsa sesama serigala dalam kehidupan, termasuk kehidupan berpolitik, ekonomi, sosial, budaya dan lain sebagainya¹⁰.

Keadilan bermartabat adalah suatu teori hukum atau apa yang dikenal dalam literature berbahasa Inggris dengan konsep *legal theory*, *jurisprudence* atau *philosophy of law* dan pengetahuan mengenai hukum substansif dari suatu sistem hukum. Teori keadilan bermartabat mengungkap pula semua kaidah dan asas-asas hukum yang berlaku di dalam sistem hukum, dalam hal ini sistem hukum yang dimaksud yaitu sistem hukum positif Indonesia; atau sistem hukum berdasarkan Pancasila¹¹.

Sistem Hukum Pancasila adalah sistem yang bermartabat, karena berbasis pada jiwa bangsa (*volksgeist*). Pancasila sebagai etika positif yang

¹⁰ Teguh Prasetyo., 2015, *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*, Cetakan Kedua, Nusa Media, Bandung, hlm, 42

¹¹ Ibid, hlm 43.

menjadi sumber dari segala sumber hukum, jiwa bangsa (*volksgeist*) telah berisi kelengkapan yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan negara. Sebagai etika positif, Pancasila berisi etik, nilai-nilai tertinggi dan dijunjung tinggi (*values and virtues*), termasuk etika politik, sebagai landasan moral, yang pada dasarnya diharapkan bukan semata-mata mencerahkan, tetapi memberikan jalan bagi perjalanan kehidupan suatu bangsa dan negara¹².

Teori Keadilan Bermartabat, disebut bermartabat karena teori dimaksud merupakan suatu bentuk pemahaman dan penjelasan yang memadai (ilmiah) mengenai koherensi dari konsep-konsep hukum di dalam kaidah dan asas-asas hukum yang berlaku serta doktrin-doktrin yang sejatinya merupakan wajah, struktur atau susunan dan isi serta ruh atau roh (*the spirit*) dari masyarakat dan bangsa yang ada di dalam sistem hukum berdasarkan Pancasila, yang dijelaskan oleh teori keadilan bermartabat itu sendiri.¹³

Teori Keadilan Bermartabat, atau Keadilan Bermartabat (*dignified justice*) berisi pandangan teoretis dengan suatu postulat bahwa semua aktivitas dalam suatu negara itu harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pancasila, dalam perspektif keadilan bermartabat adalah peraturan perundangan yang tertinggi, sumber dari segala sumber hukum. Dikatakan peraturan perundangundangan yang tertinggi karena dalam perspektif keadilan bermartabat, Pancasila itu adalah Perjanjian Pertama. Mereka yang belajar

¹² Teguh Prasetyo, *DKPP RI Penegak Etik Penyelenggara Pemilu Bermartabat*. Op. Cit., hlm., 3

¹³ Teguh Prasetyo., *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*, Op. Cit., hlm., 62-63.

hukum memahami hal ini dalam ungkapan *pacta sunt servanda* (perjanjian itu adalah undang-undang mengikat sebagaimana layaknya undang-undang bagi mereka yang membuatnya). Sebagai suatu undang-undang, maka undang-undang itu dapat dipaksakan, bagi mereka yang tidak mau mematuhi dan melaksanakannya.¹⁴

Sebagai sumber dari segala sumber hukum, maka dalam perspektif keadilan bermartabat, semua peraturan perundangan dan putusan hakim di Indonesia merupakan derivasi dari Pancasila. Dengan perkataan lain, semua peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap itu adalah Pancasila juga, karena sejawa dengan Pancasila, tidak bertentangan dengan Pancasila, tidak melawan Pancasila.¹⁵

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bila dijelaskan secara harfiah dapat menimbulkan banyak persepsi. Sebelum kita mengurai perlindungan hukum dalam makna yang sebenarnya dalam ilmu hukum, menarik pula untuk mengurai sedikit mengenai pengertian-pengertian yang dapat timbul dari penggunaan istilah perlindungan hukum, yakni Perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak dicerai oleh aparat penegak hukum dan juga bisa berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu.

¹⁴ Teguh Prasetyo, *DKPP RI Penegak Etik Penyelenggara Pemilu Bermartabat*, Op. Cit., hlm., 22

¹⁵ *Ibid.*

Perlindungan hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan yang kemudian meragukan keberadaan hukum. Oleh karena hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum jelas wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan hukum, yakni keadilan, kernerfaatan dan kepastian hukum.¹⁶ Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni Pertama : Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang

¹⁶ Satjipto Rahardjo, 2009, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Genta Publishing. Yogyakarta. hlm, 35.

definitif; Kedua : Perlindungan hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.¹⁷

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila. Macam-macam perlindungan hukum, pada hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum.

Perlindungan hukum melibatkan peran pemerintah, sistem peradilan, dan lembaga terkait lainnya. Pemerintah bertanggung jawab untuk membuat dan mengimplementasikan undang-undang perlindungan yang efektif, sementara sistem peradilan memastikan bahwa hukum ditegakkan dan pelanggaran hukum diberikan sanksi yang sesuai. Lembaga-lembaga lain, seperti lembaga swadaya masyarakat atau organisasi hak asasi manusia, juga berperan dalam memantau dan memperjuangkan perlindungan hak-hak individu. Dalam kesimpulannya, perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan untuk melindungi hak-hak individu atau kelompok dari berbagai ancaman atau bahaya. Ini melibatkan pembuatan undang-undang dan peraturan yang memberikan jaminan dan

¹⁷ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, hlm, 2.

kepastian hukum kepada individu, serta mekanisme penegakan hukum yang efektif untuk menangani pelanggaran dan konflik¹⁸.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁹

¹⁸ *Ibid*, hlm, 46

¹⁹ Suciati, 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Petani Dalam Menggapai Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)," *Jurnal Moral Kemasyarakatan* 1, no. 2 : 149–161.

2. Kerangka Konseptual

- 1) Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, juga adanya pengakuan terhadap hak-hak manusia yang dimiliki semua subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sudah ada.²⁰
- 2) Keselamatan Kerja adalah Suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan, sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian.²¹
- 3) Kesehatan Kerja adalah suatu usaha untuk memperoleh derajat kesehatan baik fisik atau mental mun sosial dengan usaha-usaha preventif dan nkuratif terhadap penyakit-penyakit atau ganungguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.²²
- 4) Ibu Hamil adalah seorang wanita yang mengandung dimulai dari konsepsi sampai lahirnya janin.²³
- 5) Undang-Undang Cipta Kerja adalah suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, dan pemberdayaan

²⁰ Umu Hilmy, 2011, *Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang*, Mimbar Hukum, Vol. 23 No. 3.

²¹ Febri Jaya, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan*, Cetakan 1, Suluh Media, Yogyakarta, hlm, 38.

²² Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Depok, hlm, 134.

²³ Prawiroharjo, 2020, *Hukum Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm 46.

koperasi dan UMKM, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan Proyek Strategis Nasional.²⁴

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Yuridis Empiris, yuridis empiris adalah pendekatan dalam memahami hukum yang didasarkan pada fakta-fakta empiris atau pengamatan nyata. Dalam pendekatan ini, peneliti hukum berfokus pada analisis hukum berdasarkan aturan, prinsip, dan keputusan pengadilan yang ada. Mereka mempelajari hukum secara sistematis dan mencoba memahami bagaimana hukum diterapkan dalam praktik kehidupan sehari-hari.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian, jenis data yang diambil terdiri dari :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan-laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diubah oleh peneliti. Data yang dikumpulkan dan dicatat sendiri oleh peneliti, melalui penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara mengenai pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil dan Menyusui Pada PT Telkom Property ditinjau dari Undang undang Cipta Kerja.

²⁴ <https://peraturan.bpk.go.id>, diakses pada tanggal 3 Januari 2022, pukul 19.30 wib.

b. Data Sekunder

Data sekunder berhubungan dengan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.

c. Data tersier adalah merupakan bahan hukum yang bersumber dari Kamus, ensiklopedi dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Penulis mempelajari sumber dokumen yang berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku-buku dan dokumen, serta artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

b. Wawancara

Wawancara atau interview yakni mengumpulkan data secara langsung melalui tanya jawab berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur (*semi-structured interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview's guidance*) untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya dari para informan. Penulis melakukan wawancara kepada para narasumber yang telah ditetapkan antara lain:

- a) 2 Orang pejabat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Palembang;
- b) 2 Orang pejabat PT Telkom Property Palembang; dan
- c) 2 Orang Pekerja wanita (Ibu Hamil) pada PT Telkom Property Palembang.

4.. Teknik Pengolahan Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis.²⁵ Dalam pengolahan data penulis menggunakan cara editing yakni teknik mengolah data dengan cara meneliti Kembali data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan. *Editing* yang akan dilakukan oleh penulis yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan mengecek data yang relevan dengan tujuan penulisan. Selain itu juga dilakukan *editing* terhadap hasil wawancara berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami.

b. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif dengan menganalisis keterkaitan antara teori dengan kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan berdasarkan penelitian dengan menguraikan hal-hal yang pokok menjadi bagian-bagian hingga didapat sebuah kesimpulan²⁶. Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja. Jadi dalam analisis data bertujuan untuk mengorganisasikan

²⁵ Lexy J Moleong, 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya. Bandung, hlm, 52

²⁶ Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta. Bandung, hlm 26

data-data yang telah diperoleh. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan metode pengumpulan data yang telah dijelaskan di atas, maka penulis akan mengelola dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, lalu menarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini akan dibagi menjadi 4 (empat) bab, sebagaimana akan penulis uraikan berikut ini:

Bab I Pendahuluan

Berisi uraian tentang latar belakang, permasalahan, ruang lingkup, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian, sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Pada BAB ini akan diuraikan tentang Perlindungan Hukum, Tinjauan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Tinjauan tentang Upah Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tinjauan Tentang Undang-Undang Cipta Kerja.

Bab III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang Penerpan Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil dan Menyusui Pada PT Telkom Property ditinjau dari Undang undang Cipta Kerja dan Kendala Penerapan perlindungan hukum

terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja Ibu Hamil pada PT. Telkom Property.

Bab IV. Penutup.

Berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran sebagai suatu rekomendasi.

Daftar Pustaka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah diberikannya pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau penjelasan lain mengenai perlindungan hukum sendiri ialah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik rasa aman dalam hal pikiran maupun fisik dari berbagai ancaman maupun gangguan pihak manapun. Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia juga adanya pengakuan terhadap hak-hak manusia yang dimiliki semua subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sudah ada.²⁷

Menurut Fitzgerald yang dikutip Satjipto Raharjo awal munculnya teori perlindungan hukum ini adalah teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran yang dipelopori Plato, Aristoteles, dan Zeno. Menurut teori hukum alat tersebut menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang sifatnya universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tersebut tidak dapat dipisahkan, para penganut

²⁷ Umu Hilmy, “Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang”, *Mimbar Hukum*. 2011. Vol 23, No. 3.

aliran tersebut melihat bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan juga aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral tersebut.²⁸

Fitzgerald menjelaskan mengenai teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum sendiri memiliki tujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Hukum memiliki kepentingan mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi kepentingannya. Perlindungan hukum juga harus melihat bahwa perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan dari masyarakat itu sendiri untuk mengatur bagaimana perilaku antara anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat itu sendiri.²⁹

Hukum memiliki fungsi untuk melindungi masyarakat dari bahaya yang dapat mengancam dirinya maupun orang lain, hukum juga berfungsi untuk memberi keadilan kepada masyarakat tanpa memandang status, dan mensejahterakan masyarakat itu sendiri.

²⁸ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53.

²⁹ *Ibid*, Hlm. 57

Perlindungan hukum juga adalah perlindungan akan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang ada atau sebagai suatu kumpulan peraturan atau kaedah yang dapat melindungi subyek hukum itu sendiri.³⁰ Hak-hak dasar sebagai manusia harus tetap terlindungi dan mendapatkan perlindungan dimanapun mereka bekerja. Dengan begitu mereka akan mendapatkan hidup yang layak sebagai seorang manusia.³¹

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan akan dilindungi oleh konstitusi yang sudah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa : “Perekenomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Dengan demikian, pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin perlakuan tanpa ada diskriminasi apapun untuk mewujudkan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha.

³⁰ Philipus M. Hadjon, *Op. Cit*, hlm. 29

³¹ Fatkhul Muin, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*”, *Jurnal Citra Hukum*, 2015. Vol. 3 No. 1.

Undang-undang yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.³²

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Definisi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibagi dua aspek, yaitu :

a. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Menurut Para Ahli dan Sarjana

Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Sumber Daya Manusia mengatur bahwa setiap pekerja memiliki hak dan kemungkinan yang sama untuk bekerja dan kehidupan yang layak, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama atau orientasi politik. Minat dan keterampilan penduduk yang bekerja, kegiatan terkait, termasuk perlakuan yang sama bagi penyandang disabilitas pada saat yang sama.

Menurut H. Zainal Asikin, keamanan kerja dibagi tiga, yaitu :³³

- 1) Perlindungan ekonomi berarti melindungi pekerja berupa penghasilan yang memadai, termasuk pekerja yang tidak bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial berkaitan dengan perlindungan pekerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dalam bentuk jaminan

³² Barzah Latupono, “*Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*”, Jurnal Sasi, 2011, Vol. 17 No. 3.

³³ Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.

kesehatan perusahaan. Perlindungan teknis berarti melindungi pekerja berupa keamanan dan perlindungan.

Imam Soepomo, pengertian perlindungan hukum bagi pekerja yaitu menjamin buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi manusia. Perlindungan hukum mencakup perlindungan jam kerja, perlindungan sistem pengupahan, waktu istirahat dan hari libur. Perlindungan terhadap sistem pengupahan merupakan aspek perlindungan yang berdampak besar terhadap etika profesi pekerja. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, ia berhak untuk dibayar untuk melindungi hidupnya bersama keluarganya. Selama periode ini, majikan wajib membayar upah.³⁴

Sjachran dalam S.F Marbun telah menyatakan : “Perlindungan hukum adalah urgensi yang wajar untuk muncul dalam posisi kepemimpinan, terutama dalam realisasi pemerataan keadilan”. Penggambaran perlindungan hukum itu sendiri adalah “semua upaya secara sadar dari semua lembaga pemerintah, sektor swasta bertujuan untuk mencari keamanan, dominasi, dan kepatuhan dengan kesejahteraan kehidupan sesuai dengan hak asasi manusia yang ada”.³⁵

Sementara itu, menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua jenis kekuasaan yang selalu diperhatikan, kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Soal

³⁴ *Ibid*

³⁵ Sjachran B. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 26

pemerintahan, melawan rakyat (yang diperintahkan) terhadap pemerintah (governance). Masalah perlindungan hukum kekuatan ekonomi. Tentang kekuatan ekonomi, masalah perlindungan hukum adalah melindungi yang lemah (ekonomi) dari yang kuat (ekonomi), seperti melindungi pekerja dari majikan.³⁶

Melihat situasi pekerja yang kurang beruntung, mereka sangat membutuhkan perlindungan hukum. Selain itu, H. Zainal Asikin menyatakan : Jika peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sesuai dengan hukum, maka semua pihak sebenarnya telah melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak pengusaha karena efektifitas hukum tidak tergantung pada sosiologi dan filsafat diukur.³⁷

b. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Tinjau Dari Segi Undang-Undang

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Dasar Penunjang Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1999 Tentang Penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian tenaga kerja, yang artinya “Setiap orang yang dapat bekerja sekaligus mengabdikan kepada

³⁶ Philipus M. Hadjon, 2006, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, hlm.159

³⁷ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm. 95

masyarakat baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Kebutuhan untuk menghasilkan barang dan jasa”.³⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pentingnya undang-undang untuk mendukung pekerja tidak disebutkan secara jelas, tetapi hal ini terlihat jelas dari tujuan undang-undang itu sendiri, hal ini diatur dalam Pasal 4(c) yang mengatur bahwa : Jika tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan sosial, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai peningkatan produktivitas secara langsung atau tidak langsung dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pada prinsipnya, perlindungan hukum tidak membedakan kita dalam hal ras, agama atau sistem gender pemerintah negara bagian, seperti yang dimasukkan dalam penjelasan aktivasi dasar tahun 1945, termasuk pandangan “Indonesia adalah negara yang didasarkan pada hukum (Recestaat) dari Pemerintah berdasarkan Sistem Konstitusi “Elemen utama undang-undang adalah pengakuan dan perlindungan hukum” hak-hak fundamental (hak konstitusional warga negara). Dalam hal ini, Hukum Fundamental Republik Indonesia, ayat 2 Pasal 27 menetapkan bahwa, setiap kali warga memiliki hak untuk bekerja dan kehidupan yang layak untuk kemanusiaan.

Jaminan sosial untuk bekerja adalah perlindungan dan akan memberikan manfaat bagi properti kerja dan bagi keluarga mereka untuk sangat dicurigai

³⁸ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 44

karena risiko yang disebabkan oleh pekerjaan mereka.³⁹ Perlindungan pekerja/buruh harus mencakup menjamin terwujudnya hak-hak dasar pekerja, menjamin persamaan kemungkinan dan perlakuan yang tidak diskriminatif. Pekerja dapat dilindungi dengan memberikan bimbingan, kompensasi atau penerapan norma-norma untuk meningkatkan kesadaran akan hak asasi manusia, perlindungan materi dan sosial ekonomi.⁴⁰

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :⁴¹

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif ini memberikan kemungkinan kepada badan hukum untuk mengajukan keberatan atau pernyataan sebelum keputusan pemerintah tersebut final. Tujuannya untuk menghindari perselisihan. Perlindungan hukum yang bersifat preventif sangat berguna bagi tindakan nasional yang didasarkan pada kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah untuk membuat keputusan diskresi. Mengenai perlindungan hukum preventif terhadap masyarakat, belum banyak regulasi yang

³⁹ Junaidi Abdullah, Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam, Yudisia, 9 Jan-Jun, 2018, Hlm. 122, Tersedia di <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&dnrct=j&url=https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Yudisia/article/download/3676/2562&ved=2ahUKEwjO6YLqrDvAhXbfH0KH3oB31QFnoECAMQBqdanu sg=AOvVaw0qdeMpCgJex1oIrf89ohu2>, diakses pada tanggal 14 November 2023

⁴⁰ Niru Anita Sinaga (dkk), Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, Tersedia di : <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&dnrct=j&url=https://journal.uni-versitassuryadarma.ac.id/index.php/iti/article/view/24/23&ved=2ahUKEwjSpOCuo7DyAhWJWisKHwaXBtAOFnoECA8Odanu sg=AOvVaw0HPftZdwR4cs-OtMJ4tpKf>, diakses pada tanggal 14 November 2023.

⁴¹ <http://digilib.unila.ac.id/6226/13/BAB%2011.pdf>. Diakses pada tanggal 20 November 2023 Pukul 18.00 WIB

mengatur, namun dalam perlindungan hukum preventif ini ditemukan sarana preventif berupa kontradiksi (*inspraak*). perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah suatu hal sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan rambu-rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif digunakan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh pengadilan biasa dan pengadilan tata usaha negara. Asas perlindungan hukum dari tindakan negara didasarkan pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena menurut sejarah Barat, lahirnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia ditujukan pada batasan dan kewajiban hak asasi manusia. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang akan diberikan apabila adanya sengketa atau telah terjadinya suatu pelanggaran.⁴² Setiap orang berhak mendapat perlindungan hukum, sesuai dengan bentuk yang mereka butuhkan.

⁴² Radhy Alfian Santara, “Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor)”. Jurnal Litigasi, 2017. Vol. 18 No. 1

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur perlindungan khusus tentang pekerja/buruh perempuan sebagai berikut :

- 1) Pekerja perempuan yang masih berusia kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai dengan antara pukul 07.00 pagi.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya, bila dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - c. Wajib menyediakan antar jemput.

Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :

- a) Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1)).
- b) Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/ bidan (Pasal 82 ayat (1)).
- c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2)).

- d) Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
- e) Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

B. Tenaga Kerja Wanita

1. Pengertian Tenaga Kerja Wanita

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.⁴³

⁴³ Lalu Husni, Op. Cit, hlm 53

Setiap orang mendapatkan pekerjaan dan perlindungan, tidak memandang wanita maupun laki-laki, mereka berhak mendapatkan hak-haknya.

2. Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita

1) Hak Untuk Diperlakukan Sama dengan Pekerja Laki-Laki

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

2) Hak Cuti Haid

Cuti haid diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diatur dalam Pasal 81 yaitu bagi pekerja perempuan yang sedang menstruasi, diizinkan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua, tentunya untuk mendapatkan cuti ini diberikan dengan melampirkan surat izin dokter.

3) Hak Untuk Mendapatkan Cuti Hamil dan Melahirkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberikan kabar kepada perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam waktu tujuh hari setelah

melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

4) Hak Perlindungan Selama Masa Kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan : Bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungan dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

5) Hak Mendapat Biaya Melahirkan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur tentang kewajiban perusahaan yang memiliki lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah sedikitnya Rp. 1.000.000,- untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS Kesehatan.

Cakupan program BPJS Kesehatan ini termasuk pemeriksaan kehamilan dan melahirkan.

6) Hak Menyusui atau ASI

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdapat dalam Pasal 83 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui, dipersilahkan untuk menyusui atau setidaknya memerah ASI pada saat jam kerja. Pasal 10

Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 mengatur soal durasi waktu dan pengurangan jam kerja yang diberikan untuk ibu menyusui, sedikitnya satu atau lebih pada saat jam kerja berlangsung.

7) Hak Cuti Keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

8) Hak Mendapat Fasilitas Khusus

Tenaga kerja wanita mendapat perlindungan terhadap keamanan dan kesehatan. Dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 menyebutkan bahwa pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta terjaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja.

9) Hak untuk menyesuaikan perspektif laki-laki, sekaligus anggapan bahwa wanita sebagai jenis kelamin yang lebih rendah dan dinilai kurang dibanding laki-laki.⁴⁴

3. Bentuk-Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

⁴⁴ Tarsisius Maxmilian Tambunan, "Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing Perempuan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Denpasar", Jom Fakultas Hukum, 2017, Vol. 3 No. 2.

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴⁵

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan penguasa yang sewenang-wenang dan tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.

C. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja mengacu pada keadaan dimana pekerja tidak mengalami gangguan fisik atau mental di bawah pengaruh interaksi antara pekerjaan dan

⁴⁵ Evi Rosmanasari, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan". Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 2008, Vol. 19 No. 2.

lingkungan. Kedokteran kerja adalah spesialisasi perawatan kesehatan/ilmu dan praktik kedokteran, dan tujuannya adalah untuk memungkinkan pekerja/masyarakat mencapai tingkat tertinggi fisik, mental melalui pencegahan dan pengobatan penyakit/gangguan kesehatan yang disebabkan oleh alasan berikut atau untuk mencapai kesehatan sosial. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta pencegahan penyakit umum.⁴⁶

Keselamatan mengacu pada keadaan tempat kerja yang aman dari kerusakan dan kehilangan, baik itu penggunaan alat, bahan, mesin, teknologi pengemasan, penyimpanan selama proses manufaktur, atau pemeliharaan dan perlindungan tempat kerja dan lingkungan kerja.⁴⁷ K3 adalah kondisi kerja yang sehat dan aman bagi tempat kerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat kerja.⁴⁸

Hukum yang mengatur keamanan dan kesehatan kerja adalah hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkaitan dengan pekerjaan, khususnya paragraf tentang keamanan dan kesehatan di tempat kerja, Pasal 86 dan 87. Pasal 86 Lee : “Setiap pekerja/pekerja memiliki hak untuk melindungi keamanan dan keselamatan”. Pasal 86 ayat 2 : “Untuk melindungi keamanan pekerja untuk melakukan produktivitas kerja yang optimal, keamanan kerja dan tenaga kerja”. Pasal 87 :

⁴⁶ Gempur Santoso, 2004, “*Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*” Ghalia Indonesia, Bogor Selatan, hlm. 40

⁴⁷ Wowo Kuswana, 2014, *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, hlm. 27

⁴⁸ Triwibowo, C dan Pusphandani, ME. 2013, *Kesehatan Lingkungan dan K3*, Nuha Medika, Yogyakarta, hlm. 50

“Semua perusahaan diminta untuk menerapkan sistem manajemen kerja dan manajemen keamanan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) dapat mempertahankan karyawan dengan lebih baik. Keamanan Kerja (K3) semacam ini harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan melalui nasihat dan bimbingan yang baik sehingga mereka dapat menyadari pentingnya keamanan kerja bagi diri mereka sendiri dan perusahaan.⁴⁹

Kesehatan dan keamanan, atau lebih tepatnya kesehatan dan keamanan kerja (K3), berkaitan dengan masalah manajemen risiko di tempat kerja, di mana risiko dapat berakhir dengan kecelakaan, cedera, atau penyakit. Kesehatan dan keamanan kerja adalah proses melindungi pekerja di perusahaan atau kegiatan tempat kerja yang menimbulkan risiko fisik dan mental bagi pekerja. Perlindungan karyawan merupakan kewajiban perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan utama dari kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang aman dan sehat untuk menghindari kecelakaan kerja sehubungan dengan pemeliharaan karyawan dan dengan demikian meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa : Keamanan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, pangkalan kerja dapat mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melindungi

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, hlm, 188

sumber produksi dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Adapun tujuan dan makna K3 adalah sebagai berikut :⁵⁰

a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan berhasil mengurangi tingkat dan keparahan kecelakaan kerja, penyakit, dan stresor, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka perusahaan akan lebih efisien. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah setiap pegawai dilindungi oleh K3 secara fisik, sosial dan psikologis, serta memberikan rasa aman dan perlindungan di tempat kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, serta meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Seringkali ada sejumlah besar biaya yang berasal dari kenyataan bahwa ada kerugian-kerugian karena kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian karena penyakit yang berhubungan dengan tenaga kerja dan untuk mereka yang berkaitan dengan kondisi-kondisi psikologis.

Sementara tujuan keamanan dan kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Manajemen keamanan dan kesehatan kerja fisik, sosial dan psikologis setiap karyawan.
- b. Gunakan setiap perangkat dan perkakas seefisien mungkin.
- c. Semua produk tetap aman.

⁵⁰ Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, , Jakarta, hlm. 11

- d. Terjaminnya pemeliharaan dan peningkatan gizi dan kesehatan pekerja.
- e. Meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap karyawan merasa aman di tempat kerja.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa tujuan dari rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, melindungi karyawan dan menjaga kondisi fisik dan mental, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Rencana kesehatan dan keamanan kerja merupakan salah satu rencana wajib bagi semua perusahaan, karena rencana tersebut sangat penting bagi keamanan dan kesehatan karyawan perusahaan. Rencana kesehatan dan keamanan kerja adalah :⁵¹

- a. Mencegah, mengurangi dan meminimalkan kemungkinan kecelakaan di tempat kerja.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, meledakkan bahaya.
- c. Buat sarana cara untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa lain yang membahayakan dan peristiwa lain yang merugikan.
- d. Berikan kecelakaan bantuan (PPK).
- e. Perangkat Perlindungan Pribadi Tampilan propagasi, kelembaban, kotoran, asap, uap, gas, kotoran, radiasi, penyakit penampilan getaran karena, baik secara fisik (keracunan, infeksi dan transmisi) dan mental (upaya mental, depresi dan parsial).
- f. Mempergunakan aplikasi ringan.
- g. Sesuaikan suhu dan kelembaban udara dengan baik.
- h. Menjaga kebersihan lingkungan dan pesanan.
- i. Membuat harmoni dalam proses kerja.

⁵¹ Prawirosentono. S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta : hlm. 113

- j. Lakukan pemuatan dan pembongkaran dan penyimpanan produk / bahan.
- k. Hindari aliran listrik yang berbahaya.
- l. Pengawasan kerja yang sempurna yang memiliki potensi kecelakaan tinggi.

4. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa landasan hukum yang biasa dijadikan acuan terkait kesehatan dan keamanan kerja, antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan”. Artinya pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan adalah pekerjaan manusiawi yang menjaga kesehatan dan keamanan pekerja.

- b. Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja

Undang-undang tersebut mencakup ruang lingkup pelaksanaan keamanan produksi, persyaratan keamanan produksi, pengawasan, pembinaan, kecelakaan, tugas dan hak kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, tugas manajemen dan peraturan penutupan (ancaman pidana) dan lain-lain.

- c. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan

Kesehatan adalah hak asasi manusia dan unsur kesejahteraan yang harus dilakukan sesuai dengan timur bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Hukum Fundamental Republik Indonesia pada tahun 1945.

- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya alinea 5 Tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja, Pasal 86 dan Pasal 87.

D. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja selalu sehat tanpa ada hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada di dalam lingkungan kerja, sedangkan menurut Kuswana dalam bukunya menyebutkan Kesehatan kerja mengacu pada situasi di mana pekerja tidak cacat fisik atau mental karena interaksi kerja dan dampak lingkungan.⁵²

Kesehatan pekerjaan adalah kondisi kesehatan yang bertujuan untuk membuat orang-orang pekerja mendapatkan tingkat kesehatan yang sehat, baik fisik, spiritual dan sosial, dengan upaya pencegahan dan pengobatan atau masalah kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja.

Kesehatan Ketenagakerjaan adalah Aman dan Selamat dengan Penderitaan dan Kerusakan dan Kerugian di Tempat Kerja, baik ketika alat, bahan, mesin, mesin dalam proses pemrosesan, pengemasan, konservasi atau teknik perlindungan lingkungan kerja. Kesehatan Buruh menunjukkan kondisi yang tanpa fisik, mental, emosional atau disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan adalah faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja lebih banyak periode waktu tertentu, lingkungan yang dapat membuat stres emosional atau gangguan fisik.⁵³

Indikator berikut berdampak pada kesehatan tempat kerja :⁵⁴

⁵² Wowo Kuswana, *Op. Cit*, hlm. 23

⁵³ A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 161

⁵⁴ Budiono S, dkk, 2003, *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 32

1. Beban kerja berupa stres fisik, psikis dan sosial, dengan memperhatikan alokasi pegawai yang berbasis kinerja.
2. Kemampuan untuk bekerja sangat bergantung sekolah, skill, kebugaran, dan sehat.
3. Lingkungan kerja berupa faktor fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikososial.

Terdapat tiga indikator kesehatan kerja, yaitu :

- a. Lingkungan medis, yaitu tempat kerja bersih, udara lancar, sistem pembuangan limbah yang aman.
- b. Lingkungan kesehatan dan keamanan kerja, yaitu penyediaan sarana air bersih dan sanitasi.
- c. Perawatan medis pekerja adalah perawatan medis pekerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan :

- 1) Kesehatan kerja merupakan upaya melindungi semua orang yang berada di tempat kerja sehingga kehidupan sehat dan tanpa masalah kesehatan.
- 2) Penyakit akibat pekerjaan adalah penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- 3) Kesehatan adalah instrumen dan/atau tempat yang digunakan untuk mengatur upaya layanan kesehatan, baik pengembang, perkiraan, penyembuhan dan rehabilitas yang dibuat oleh pemerintah pusat, pemerintah dan/atau masyarakat setempat.
- 4) Kerja adalah setiap kamar atau di lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau bahkan lebih, posisi kerja pekerja, atau yang sering disertakan oleh pekerja untuk tujuan masyarakat dan ada sumber menurut ketentuan peraturan-peraturan.

- 5) Adminitrasi Umum Negara adalah Presiden Republik Indonesia, yang memiliki kekuatan Pemerintah Republik Indonesia, yang disaksikan oleh Wakil Presiden dan Menteri, sebagaimana disebutkan dalam hukum Republik.
- 6) Pemerintah daerah adalah pemimpin regional sebagai unsur operator pemerintah daerah yang dipandu oleh pelaksanaan masalah pemerintah otonom yang berwenang.
- 7) Petugas kesehatan adalah semua yang didedikasikan untuk sektor kesehatan dan konflik pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di sektor kesehatan untuk jenis tertentu yang membutuhkan upaya kesehatan.
- 8) Pekerja adalah semua yang bekerja ketika menerima gaji, upah atau imbalan dengan cara lain.
- 9) Manajer kerja atau manajer adalah orang-orang yang memiliki tugas mengelola tempat kerja langsung atau bagian independen.
- 10) Pengusaha adalah individu, pengusaha, badan hukum atau lembaga-lembaga lain yang mempekerjakan pekerja negara yang menggunakan tentara sipil Indonesia, anggota Kepolisian Nasional Indonesia yang membayar gaji, upah atau hadian dengan cara lain.

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tentang Kesehatan dan Keamanan Kerja Tahun 2019, dilakukan upaya pencegahan penyakit dan perlindungan pekerja dari penyakit, gangguan kesehatan, dan cedera akibat kerja. Upaya peningkatan kesehatan adalah untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam keadaan sehat, sehat dan produktif. Intervensi manajemen penyakit adalah mengobati penyakit, mencegah keparahan penyakit, mencegah dan mengurangi kecacatan, serta mencegah kematian.

Keamanan kerja berfungsi untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Cara yang efektif untuk mencegah kecelakaan adalah dengan mengambil tindakan yang tepat pada pekerja dan peralatannya sehingga pekerja memiliki konsep kesehatan dan keamanan kerja untuk menghindari kecelakaan. Pada saat yang sama, pelatihan keamanan dan kesehatan kerja dirancang untuk membekali pekerja dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja.

E. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, sedangkan keamanan kerja menunjukkan kondisi penderitaan yang aman atau bertahan hidup, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.⁵⁵

Keamanan kerja adalah keadaan menghindari risiko di tempat kerja. Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bekerja. Tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan kecelakaan terjadi. Keamanan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan pekerjaan. Keamanan kerja mengacu pada keamanan yang berkaitan dengan peralatan kerja, dan prosedur pengelolaannya, prinsip kerja, lingkungan dan metode kerja.⁵⁶

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, kedokteran kerja bertujuan untuk membantu pekerja, melindungi pekerja dari gangguan kesehatan akibat kerja dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi.

Menurut Peraturan No. PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri dalam Pasal 1 Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia, Alat

⁵⁵ .A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Op. Cit*, hlm. 161

⁵⁶ Suwardi, dan Daryanto, 2018, *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Penerbit Gaya Media, Yogyakarta, hlm. 1

Pelindung Diri (selanjutnya disebut APD) adalah jenis orang yang berbahaya dengan sebagian atau seluruh tubuh.

Selain itu, pengertian Alat Pelindung Diri dalam Pasal 2 Peraturan PER.08/MEN/VII/2010 Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

- a. Pengusaha harus memberikan APD untuk pekerja di tempat kerja.
- b. APD sebagaimana dimaksud pada ayat 1, harus mematuhi Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.
- c. APD, seperti yang disebutkan dalam ayat (1), akan diberikan oleh pengusaha untuk cuma-cuma.

2. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :⁵⁷

- a. Lindungi pekerja pada keamanan mereka melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan kehidupan dan meningkatkan produktivitasnya.
- b. Menjamin keamanan semua orang yang bekerja.
- c. Mempertahankan sumber produksi dan penggunaan dengan cara yang aman dan efisien.

Tujuan keamanan kerja adalah sebagai berikut :⁵⁸

- 1) Menjamin perlindungan keamanan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan secara fisik, sosial dan mental.

⁵⁷ Buntarto, *Op.Cit*, hlm. 6

⁵⁸ A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 162

- 2) Menggunakan semua peralatan dan perlengkapan kerja se selektif mungkin.
- 3) Menjamin keamanan semua produk yang dihasilkan.
- 4) Menjamin pemeliharaan dan peningkatan kualitas gizi dan kesehatan karyawan.
- 5) Meningkatkan motivasi kerja, kemampuan beradaptasi dan partisipasi kerja.

Sedangkan kondisi dalam keamanan dan kesehatan kerja dalam Peraturan

Perundangan Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 3 sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
- c. Memberikan kemungkinan atau sarana penyelamatan dan jika terjadi kebakaran atau kecelakaan.
- d. Bantuan jika terjadi musibah.
- e. Menyediakan pekerja dengan alat pelindung diri.
- f. Mencegah dan mengendalikan terjadinya atau penyebaran suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, radiasi, kebisingan dan getaran.
- g. Mencegah dan mengendalikan terjadinya penyakit akibat kerja, termasuk fisik dan mental, keracunan, infeksi dan penularan.
- h. Memperoleh informasi yang memadai dan memadai.
- i. Menjaga suhu dan kelembaban udara yang baik.
- j. Menyediakan AC yang memadai.
- k. Menjaga kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- l. Menggunakan ergonomi di tempat kerja.
- m. Menjamin keamanan transportasi orang dan barang.
- n. Perlindungan dan pemeliharaan berbagai bangunan.
- o. Perlindungan dan promosi pekerjaan bongkar muat, penanganan dan penyimpanan barang.
- p. Menghindari arus berbahaya.
- q. Penyesuaian dan peningkatan keamanan jika terjadi peningkatan risiko kecelakaan.

3. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Bangun menyebutkan dalam bukunya bahwa ada tiga alasan pentingnya produksi yang aman dan setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk

melaksanakannya. Antara lain, alasan pentingnya produksi yang aman adalah alasan moral, hukum dan ekonomi.⁵⁹

a. Moral

Manusia adalah makhluk paling mulia di dunia, sehingga manusia harus dihormati dalam organisasi. Orang berhak atas perlindungan kesehatan dan keamanan kerja dan kesusilaan serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia). Pengusaha melakukan ini untuk membantu dan mengurangi beban kecelakaan kerja bagi pekerja dan keluarganya.

b. Hukum

Hukum perburuhan adalah jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko pekerjaan yang dihadapinya. Majikan yang mengabaikan tanggung jawab perlindungan pekerja dan menyebabkan kecelakaan di tempat kerja akan di hukum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang perlindungan pekerja di semua lingkungan kerja di wilayah hukum, baik darat, tanah, air maupun udara di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Banyak perusahaan akan menemui karena alasan ekonomi karena biaya yang dikeluarkan pekerja akibat kecelakaan kerja tidak sedikit.

⁵⁹ Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Ghazali, Jakarta, hlm. 379

Sebagian besar perusahaan membebaskan asuransi untuk cedera terkait pekerjaan yang diderita oleh karyawan mereka.

4. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keamanan Kerja mengatur ruang lingkup keamanan kerja di semua tempat kerja, baik di dalam tanah, darat, air, maupun udara, dimana :⁶⁰

- a. Membuat mesin, diuji, digunakan, pesawat, peralatan atau instalasi berbahaya menyebabkan kecelakaan.
- b. Produk dikerjakan, digunakan, dipasarkan, diangkut atau disimpan barang yang dapat meledak, mudah terbakar, beracun, menyebabkan infeksi, suhu tinggi.
- c. Pengembangan perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, bangunan lain termasuk bangunan untuk irigasi, saluran atau terowongan bawah tanah dan lain-lain.
- d. Urusan Pertanian, Penanaman, Kompensasi Kehutanan, Pekerjaan Hutan, Pengerjaan Kayu atau Produk Hutan lainnya, Peternakan, Perikanan.
- e. Emas, perak, logam atau perusahaan pengolahan logam lainnya, gas, minyak atau mineral lain, baik di permukaan maupun di bumi, dan di bagian bawah air.
- f. Pengangkutan barang, hewan atau manusia, dilihat dengan baik, melalui galeri, permukaan air dan udara.
- g. Mengerjakan beban dan bongkar kapal, dermaga, musim semi, stasiun atau gudang.
- h. Menyelam, mengambil benda dan karya-karya lain dalam air.
- i. Pekerjaan dibuat pada ketinggian ke bumi atau perairan.
- j. Pekerjaan dilakukan di bawah tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah.
- k. Pekerjaan yang mengandung bahaya tanah yang terkubur, yang jatuh, tertabrak benda, jatuh, melayang atau dilemparkan.
- l. Pekerjaan dilakukan dalam tangki atau lubang.
- m. Menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan, iklim, sinar atau radiasi, suara atau getaran.

⁶⁰ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

- n. Menghapus atau memusnahkan limbah.
- o. Transmisi atau radio yang diterima, radar, televisi atau telepon.
- p. Pendidikan, pembinaan, eksperimen, pencarian atau penelitian menggunakan alat teknis.
- q. Risen, dimodifikasi, dipanen, disimpan, didistribusikan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Mainkan, menunjukkan atap atau rekreasi lain yang dipelihara menggunakan peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

Tujuan keamanan kerja sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun

1970 Tentang Keamanan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :⁶¹

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya.
- d. Berikan peluang atau jalur untuk diselamatkan pada saat kebakaran atau peristiwa berbahaya lainnya.
- e. Berikan bantuan untuk kecelakaan.
- f. Berikan alat perlindungan diri kepada pekerja.
- g. Hindari dan kendalikan suhu atau suhu distribusi, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, angin, iklim, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Hindari dan kendalikan penampilan penyakit karena pekerjaan, fisik dan psikis, keracunan, infeksi.
- i. Mendapatkan pencahayaan yang cukup dan memadai.
- j. Atur suhu yang baik dan udara basah.
- k. Atur penyegaran udara yang cukup.
- l. Jauhkan pembersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Dapatkan harmoni antara pekerja, alat kerja, lingkungan, bentuk, dan proses.
- n. Pastikan dan memfasilitasi transportasi orang, hewan, tumbuhan atau barang.
- o. Memastikan dan memelihara semua jenis bangunan, perpustakaan.
- p. Pastikan dan memfasilitasi pekerjaan potongan, perawatan dan penyimpanan barang.
- q. Pencegahan listrik berbahaya.
- r. Penyesuaian dan peningkatan keamanan di tempat kerja yang berfungsi meningkat.

⁶¹ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

F. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial ialah pembayaran yang diterima pihak pekerja dalam hal pekerja di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, Jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hak pekerja kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya⁶². Kepada pekerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Pengertian Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) menurut pasal 1 UU No. 3 Tahun 1992 adalah “Suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Peraturan pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menetapkan pula dalam pasal 2 ayat 3 bahwa Pengusaha yang memperkerjakan pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah

⁶² Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, hlm,

paling sedikit Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Adapun sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, adalah dikenakan sanksi administrasi berupa denda pencabutan izin usaha (pasal 47 huruf a PP No. 14 Tahun 1993). Selain sanksi administrasi, maka UU No 3 Tahun 1992 menetapkan hukuman kurungan atas pelanggaran dari kewajiban menyelenggarakan jamsostek selamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.00.000,- (lima puluh juta rupiah) (pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992). Sedangkan dalam hal terjadi tindakan pidana untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selamanya 8 (delapan) bulan⁶³.

Iuran program jamsostek sebagaimana diatur dalam pasal 9 PP No.14 Tahun 1993 adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan dengan batasan:
 - a) Kelompok I: 0,24 % (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan;
 - b) Kelompok II: 0,54 % (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan;
 - c) Kelompok III: 0,89 % (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan;
 - d) Kelompok IV: 1,27 % (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan
 - e) Kelompok V: 1,74 % (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

⁶³ Wiwin Budi Pratiwi and Devi Andani, 2022, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 29, no. 3 : 652–673, <http://dx.doi.org/10.20885/iustum.vol.29.iss3.art9>.

- b. Jaminan hari tua (JHT): 5,70 % (lima koma tujuh puluh persen) dari upah sebulan, yakni: 3,70 % (tiga koma tujuh puluh persen) ditanggung perusahaan, dan 2 % (dua persen) ditanggung oleh tenaga kerja.
- c. Jaminan kematian (JK): 0,30 % (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan, ditanggung sepenuhnya oleh Perusahaan.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK): 3 % (tiga persen) dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dan 6 % dari upah sebulan bagi pekerja yang sudah berkeluarga.

Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan jenis perlindungan bagi pekerja dan keluarganya untuk menghadapi berbagai risiko pasar tenaga kerja. Jika kita mengikuti pendekatan saat ini, secara obyektif sulit untuk menjadikan proyek jaminan sosial pekerja sebagai mekanisme utama sistem jaminan sosial.

Tenaga kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen per tahun.⁶⁴ Pekerja yang melakukan pekerjaan, memungkinkan untuk mengalami kecelakaan, penyakit, kehamilan, hamil dan mati, sehingga mereka harus mendapatkan perlindungan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.⁶⁵

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tersebut diselenggarakan dalam bentuk rencana jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan usaha bersama, keluarga dan bantu-membantu yang terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945 tersebut. Mengganti sebagian atau seluruh basis pendapatan yang hilang dengan pendapatan keluarga.

⁶⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 152

⁶⁵ Siti Ummu Adillah (dkk), Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan, *Yustisia*, 4 Sep-Des, 2015, Hlm. 558, Tersedia di https://www.google.com/ulr?sa=tdansource=wbdanrct=jdanurl=https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/viewFile/8688/7776danved=2ahUKEwj2jYjEkrDyAhXVYisKHTNYA6MQFnoEcAQQAQdanusg=AQvVaw14iBgR_SxOz4_g2CWATpuh, diakses pada tanggal 14 November 2023

Jaminan sosial dari tenaga kerja memiliki aspek yang berbeda, antara lain :⁶⁶

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk menutupi mata pencaharian pekerja dan keluarganya.
- b. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencurahkan tenaga dan gagasannya ke dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang termuat dalam Pasal 2 Tentang Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini mencakup :⁶⁷

- a. Jaminan dalam bentuk uang yang meliputi :
 - 1) Terjamin kecelakaan kerja.
 - 2) Jaminan kematian.
 - 3) Jaminan *anthichity*.
- b. Jaminan dalam bentuk layanan, yaitu jaminan bantuan medis.

Jaminan sosial pekerja dapat mengatasi risiko kerja sekaligus memberikan keamanan kepada orang-orang yang membantu meningkatkan efisiensi kerja. Karena perlindungan sosial bagi penduduk yang bekerja mendukung harga diri dan kebanggaan masyarakat dihadapkan dengan risiko sosial yang berbeda, hal itu menciptakan keamanan kerja. Selain itu, dana digunakan untuk mendukung pembiayaan pembangunan nasional dari dana jaminan sosial tenaga kerja.

⁶⁶ Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, 8 Jan-Mar, 2019, Hlm. 55, Tersedia di : <https://www.google.com.url?sa=tdansource=wbdanrct=jdanurl->

⁶⁷ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Manfaat jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya adalah fundamental menjaga martabat pekerja. Dengan manfaat dasar ini, pembiayaan dapat digarispawahi seminimal mungkin untuk semua pengusaha dan tenaga kerja, yang memiliki kapasitas keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan manfaat dasar melalui bentuk lain.

G. Upah Kerja

1. Pengertian Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar, meliputi: makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Pemberian upah sangat bermanfaat dalam memberikan dorongan kepada pekerja agar bekerja dengan giat, karena semakin rajin bekerja maka semakin banyak upah yang akan diterimanya, maka dengan begitu dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

- a. Upah menurut filsafat (cq logika formel) termasuk mayor/genus, karena upah itu ada yang bersifat tetap dan ada juga yang tidak tetap, mengingat upah itu berarti imbalan kerja dalam arti umum/luas, yang bersifat tetap itulah yang disebut gaji. Sedangkan yang tidak tetap, lebih lazim dinamakan “upah/honor” (pengertian upah dalam arti sempit). Upah diberikan kepada bukan pekerja tetap.
- b. Gaji menurut filsafat (cq logika formel) termasuk minor/spesies, karena gaji adalah upah yang bersifat tetap saja, dalam arti tetap besarnya dan tetap waktu pemberiannya, serta tetap pula jangka waktu berlakunya. Jadi istilah “gaji” dipakai untuk membedakan dari upah atau honor (yang tentunya tidak tetap).

Gaji hanya diberikan kepada pekerja tetap. Sedangkan persamaan antara keduanya adalah bahwa baik upah maupun gaji sama-sama merupakan hak mutlak

pekerja yang mesti dibayar oleh pihak perusahaan. Penggunaan istilah upah dalam arti luas tentu saja sudah secara implisit termasuk pengertian gaji, itulah sebabnya maka istilah gaji dapat dikatakan kurang atau sangat jarang dipergunakan dalam peraturan perundang-undanganketenagakerjaan kita. Peraturan-peraturan tersebut umumnya memakai istilah“upah”⁶⁸.

Upah kerja merujuk pada kompensasi yang diberikan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas waktu, usaha, dan keterampilan yang dia berikan dalam pekerjaannya. Upah kerja dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman, dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. Terdapat beberapa jenis upah kerja yang umumnya digunakan:

1) Upah per jam

Pekerja diberi kompensasi berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka lakukan. Upah per jam dapat bervariasi tergantung pada tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang atau berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan.

2) Upah harian

Pekerja diberi kompensasi berdasarkan jumlah hari kerja yang mereka lakukan. Upah harian juga dapat bervariasi tergantung pada tingkat upah minimum atau kesepakatan yang berlaku.

⁶⁸ Ridwan Halim, 2000, *Sendi – Sendi Hukum Perburuhan Dan Pragmatasinya*. Angky Pelita Studyways, Jakarta, hlm, 65

3) Upah bulanan

Pekerja menerima upah dalam bentuk pembayaran bulanan. Upah bulanan umumnya digunakan untuk pekerja yang memiliki kontrak kerja jangka panjang atau status karyawan tetap.

4) Upah komisi

Pekerja menerima kompensasi berdasarkan penjualan atau hasil kerja yang mereka hasilkan. Biasanya digunakan dalam pekerjaan penjualan atau pemasaran.

Selain itu, peraturan mengenai upah kerja juga mencakup hal-hal seperti upah lembur, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan lainnya. Peraturan ini bervariasi di setiap negara dan dapat diatur oleh undang-undang atau perjanjian kolektif antara serikat pekerja dan majikan.

2. Pengaturan Upah

Pengaturan upah kerja melibatkan berbagai kebijakan, peraturan, dan undang-undang yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja terkait upah yang mereka terima. Pengaturan ini penting untuk memastikan bahwa pekerja diberi kompensasi yang adil dan layak atas usaha, waktu, dan keterampilan yang mereka berikan dalam pekerjaan mereka. Salah satu aspek utama dalam pengaturan upah kerja adalah tingkat upah minimum. Di banyak negara, pemerintah menetapkan tingkat upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya.

Tingkat upah minimum ini dapat bervariasi berdasarkan wilayah geografis atau sektor pekerjaan tertentu.

Selain tingkat upah minimum, pengaturan upah kerja juga mencakup upah lembur. Ketika pekerja bekerja di luar jam kerja normal atau melebihi jumlah jam kerja yang ditetapkan, mereka berhak menerima upah lembur. Upah lembur biasanya diberikan dengan tingkat pembayaran yang lebih tinggi dari upah normal. Hal ini bertujuan untuk memberikan insentif kepada pekerja untuk bekerja lebih banyak atau di luar jam kerja normal. Pengaturan upah kerja juga mencakup tunjangan dan fasilitas lain yang dapat diberikan kepada pekerja. Misalnya, tunjangan kesehatan untuk membantu biaya perawatan medis, tunjangan transportasi untuk membantu biaya perjalanan ke tempat kerja, atau tunjangan makan untuk membantu biaya makanan selama jam kerja. Adanya tunjangan ini dapat bervariasi tergantung pada perusahaan atau perjanjian kolektif yang berlaku di tempat kerja.

Selain itu, pengaturan upah kerja juga mencakup perlindungan hak-hak pekerja terkait upah. Undang-undang ketenagakerjaan melindungi pekerja dari diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lainnya. Selain itu, undang-undang juga memberikan perlindungan terhadap penyalahgunaan upah, seperti penundaan pembayaran upah, pemotongan upah yang tidak adil, atau penyalahgunaan lainnya. Pengaturan upah kerja dapat berbeda antara negara dan bahkan di dalam negara itu sendiri. Setiap negara memiliki undang-undang dan

peraturan ketenagakerjaan yang berbeda untuk melindungi hak-hak pekerja terkait upah kerja. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka terkait upah dan memastikan bahwa mereka menerima upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang pekerja lakukan.

Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia memiliki beberapa ketentuan yang mengatur upah pekerja. Beberapa poin penting terkait pengaturan upah berdasarkan UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut :

a. Pengaturan Upah Minimum

UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa pemerintah akan menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak yang mencakup kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Penetapan upah minimum ini didasarkan pada prinsip keadilan, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi.

b. Mekanisme Penetapan Upah Minimum.

UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa penetapan upah minimum akan melibatkan berbagai pihak, termasuk pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah. Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk menetapkan upah minimum sesuai dengan keadaan ekonomi dan sosial setempat.

c. Pembayaran Upah

UU Cipta Kerja mengatur bahwa upah pekerja harus dibayar dalam bentuk uang dengan interval waktu yang tidak lebih dari satu bulan. Upah dapat dibayarkan

dalam bentuk uang, aset, atau layanan lain yang diakui oleh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

d. Jam Kerja Lembur

UU Cipta Kerja juga mengatur pembayaran upah lembur. Pekerja berhak menerima upah yang lebih tinggi dari upah normal mereka jika mereka bekerja lembur, yaitu di luar jam kerja reguler.

e. Perlindungan terhadap Upah

UU Cipta Kerja melarang pemotongan atau pengurangan upah pekerja tanpa alasan yang sah dan tanpa persetujuan pekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja terhadap pemotongan upah yang sewenang-wenang.

f. Klausul Kontrak

UU Cipta Kerja memungkinkan pengusaha dan pekerja untuk membuat kesepakatan kontrak kerja yang sesuai dengan kepentingan masing-masing pihak, termasuk kesepakatan mengenai upah dan tunjangan lainnya.

3. Upah Minimum

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat

kemampuan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Upah minimum adalah tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah atau otoritas ketenagakerjaan sebagai batas terendah yang harus dibayarkan kepada pekerja. Tujuannya adalah untuk melindungi pekerja dengan memastikan bahwa mereka menerima upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan berbagai faktor, seperti biaya hidup, inflasi, tingkat produktivitas, dan kondisi ekonomi. Upah minimum ini dapat berbeda antara wilayah geografis, seperti kota dan pedesaan, serta sektor pekerjaan tertentu. Upah minimum memiliki beberapa keuntungan dan tujuan yang perlu dipahami. Pertama, upah minimum memberikan jaminan bahwa pekerja akan menerima upah yang adil dan layak atas usaha yang mereka berikan. Ini penting untuk mencegah eksploitasi pekerja dan memastikan kehidupan yang layak bagi pekerja.

Kedua, upah minimum juga berperan dalam mengurangi kesenjangan sosial dan kemiskinan. Dengan menetapkan tingkat upah minimum yang cukup, pemerintah berupaya untuk memastikan bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Selain itu, upah minimum juga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dengan memberikan upah yang adil kepada pekerja, mereka memiliki daya beli yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mendorong konsumsi dan pertumbuhan ekonomi. Upah

minimum juga memiliki tantangan dan kontroversi. Beberapa kritikus berpendapat bahwa upah minimum dapat menyebabkan pengangguran, terutama di sektor-sektor dengan margin keuntungan yang tipis. Mereka berpendapat bahwa pengusaha mungkin tidak mampu membayar upah minimum dan akhirnya mengurangi jumlah pekerja atau bahkan menutup usahanya. Di sisi lain, pendukung upah minimum berpendapat bahwa upah minimum adalah langkah penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah eksploitasi. Mereka berargumen bahwa keuntungan jangka panjang dari melindungi pekerja dan mengurangi kesenjangan sosial lebih penting daripada dampak sementara pada sektor tertentu.

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila pengaturan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut

batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Upah Lembur

Perhitungan upah kerja lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-72/MEN/84 tanggal 131 Maret 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur ialah sebagai berikut:

“Komponen-komponen upah sebagai dasar perhitungan upah lembur mencakup: upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, dan nilai pemberian cutu untuk pekerja sendiri. Jumlah nilai komponen yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah keseluruhan upah yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama”.

- a. Upah lembur pada hari biasa
 - a) Jam kerja lembur pertama dibayar 1 ½ (satu setengah) kali upah sejam
 - b) Jam kerja lembur berikutnya (kedua dan selanjutnya) dibayar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Upah lembur pada hari istirahat minggu dan atau hari raya raya
 - a) Jam kerja lembur dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah 1 (satu) jam.
 - b) Jam kerja lembur pertama selebih dari 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - c) Jam kerja lembur kedua selebih dari 7 (tuju) jam atau 5 (lima) jam bila hari libur tersebut jatuh pada salah 1 (satu) hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Perhitungan upah sejam untuk perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- a) Upah sejam bagi pekerja bulanan: $1/173$ upah sebulan
- b) Upah sejam bagi pekerja harian: $3/20$ upah sehari;
- c) Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan: $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.

H. Tinjauan Tentang Undang - Undang RI Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang RI Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah undang-undang yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan untuk merombak dan menyederhanakan peraturan ketenagakerjaan serta mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek, termasuk ketenagakerjaan, investasi, perizinan, dan perlindungan lingkungan. Salah satu tujuan utama dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih menarik dan mempermudah proses bisnis di Indonesia. Undang-undang ini mengatur berbagai hal terkait perizinan dan regulasi yang dapat mempengaruhi investasi, dengan harapan bahwa hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja baru.

Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan beberapa perubahan penting dalam peraturan ketenagakerjaan. Beberapa perubahan tersebut antara lain adalah penyederhanaan perizinan, fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, dan pengaturan mengenai outsourcing atau alih daya. Undang-Undang ini juga memberikan lebih

banyak kebebasan bagi perusahaan untuk menentukan hubungan kerja, termasuk pengaturan mengenai upah, cuti, dan pemutusan hubungan kerja. Beberapa pihak menganggap perubahan ini sebagai upaya untuk meningkatkan fleksibilitas dan daya saing perusahaan, sementara yang lain mengkhawatirkan perlindungan pekerja yang lebih lemah. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur prosedur perizinan yang lebih sederhana dan cepat dalam berbagai sektor, termasuk sektor energi, investasi, dan lingkungan. Hal ini diharapkan dapat menarik lebih banyak investor dan mempercepat proses pembangunan infrastruktur. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja juga menuai kontroversi dan protes dari sejumlah pihak. Beberapa kritikus mengkhawatirkan bahwa perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan dapat mengurangi perlindungan pekerja dan hak-hak mereka. Mereka berpendapat bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan dapat menyebabkan eksploitasi dan pengurangan hak-hak pekerja.

Secara teori perundang-undangan di Indonesia, kedudukan undang-undang dari konsep *omnibus law* tidak termuat di dalam hierarki. Jika melihat system perundang-undangan di Indonesia, undang-undang hasil konsep *omnibus law* bisa mengarah sebagai undang-undang *payung* karena mengatur secara menyeluruh dan kemudian mempunyai kekuatan terhadap aturan yang lain. Tetapi, Indonesia tidak menganut undang-undang payung karena posisi seluruh undang-undang adalah sama sehingga secara teori peraturan perundang-undangan kedudukannya baru diberikan legitimasi dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2022 tentang perubahan kedua atas

Undang-Undang RI Nomor. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Namun jika tidak dimungkinkan melakukan perubahan, Undang-Undang RI Nomor 12 tahun 2011 akan hanya melihat isi ketentuan di dalam *omnibus law* tersebut, apakah bersifat umum atau detail seperti Undang-Undang biasa. Jika bersifat umum, maka tidak semua ketentuan yang dicabut melainkan hanya yang bertentangan saja. Tetapi jika ketentuannya umum, akan menjadi soal jika dibenturkan dengan asas *lex specialis derogate legi generalis* (aturan khusus mengesampingkan aturan yang umum). Karena dengan adanya *omnibus law* maka secara otomatis peraturan tingkat daerah juga harus mematuhi aturan baru dari konsep *omnibus law*.

Apabila *omnibus law* ingin diterapkan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia maka lazimnya berbentuk undang-undang, karena substansi undang-undang merupakan pengaturan lebih lanjut dari ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Karena keadaan memaksa sebagai prasyarat perpu tidak bisa menjadi dasar legitimasi materi *omnibus law*. Terdapat 5 (lima) langkah menurut M. Nur Sholikin yang harus dilakukan agar *omnibus law* bisa berjalan efektif dan tidak disalahgunakan. Langkah-langkah tersebut adalah ⁶⁹:

- a. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menggandeng Pemerintah diharuskan untuk memberikan ruang atau melibatkan public pada setiap tahap proses penyusunannya. Hal ini perlu dilakukan karena *omnibus law* menyangkut banyak sekali peraturan

⁶⁹ Antoni Putra, 2020, "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi." Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 17 No. 1.

- perundang-undangan yang juga pasti melibatkan banyak pihak pemangku kepentingan sesuai undang-undang yang akan disederhanakan.
- b. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) bersama dengan Pemerintah harus bersikap transparansi atas pemberian informasi terkait perkembangan dalam proses penyusunan undang-undang omnibus law ini..
 - c. Pemetaan regulasi harus dilakukan secara jelas dan terperinci dalam proses penyusunan.
 - d. Penyusunan undang-undang dilakukan untuk mengupayakan keharmonisan dan keselarasan terhadap undang-undang di atasnya serta dengan undang-undang yang sederajat harus diperhatikan. Hal ini untuk mengurangi tumpang tindih peraturan yang ada.
 - e. Sebelum dilakukan pengesahan undang-undang, maka perlu dilakukan preview terutama penilaian dampak dan resiko yang mungkin akan terjadi dari undang-undang tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa konsep omnibus law umum digunakan pada negara-negara yang menganut system pemerintahan *common law*. Indonesia merupakan negara yang menganut sistem *civil law*, sehingga perlu penyesuaian bagaimana agar konsep *omnibus law* dapat diterapkan dan menjadi solusi akan permasalahan regulasi di Indonesia. Terdapat beberapa unsur yang digunakan dalam penyesuaian penerapan *omnibus law*, yaitu ⁷⁰:

- a. Segi struktur hukumnya, *omnibus law* tetap menerapkan system hukum nasional yang diatur dalam Undang-Undang No. 15 tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
- b. Segi substansi hukumnya, *omnibus law* meliputi aturan, *norma social* yang berbasis Pancasila.
- c. Segi budaya hukum, *omnibus law* merefleksi pandangan dan perilaku hukum di masyarakat.

⁷⁰ Ahmad Ulil Aedi, 2020, “Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang.”, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Vol. 14 No. 1.

- d. Ide dasar *omnibus law* di Indonesia yaitu pembentukan peraturan perundang-undangan dengan merubah norma yang telah diundangkan dapat mempercepat reformasi hukum dengan basis evaluasi dan penyesuaian perkembangan zaman.
- e. Segi konsepnya, *omnibus law* membaginya menjadi bidang- bidang yang saling berkaitan. Seperti halnya RUU Cipta Kerja yang substansi materinya merupakan rumpun regulasi yang berkaitan dengan investasi.
- f. Segi metodenya, *omnibus law* menggunakan pola penyederhanaan.
- g. Segi ajaran hukumnya, *omnibus law* memuat ajaran hukum pada masing-masing materi hukum pendekatan pembangunan hukum nasional melalui Pancasila.

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.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja wanita ibu hamil dan menyusui di PT.Telkom Property ditinjau dari perspektif Undang-Undang Cipta Kerja adalah 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. 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 bayinya

2. Kendala penerapan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja ibu hamil dan menyusui di PT Telkom Property adalah menyangkut sarana dan prasarana berupa belum tersedianya ruang istirahat yang nyaman dan bersih, tempat penyimpanan makanan yang aman dan akses sanitasi yang mudah. Selain itu belum tersedianya peralatan yang sesuai bagi pekerja ibu hamil dan menyusui, tidak tersedianya poliklinik. Selain sarana dan prasarana, terdapat kendala suasana lingkungan kerja berupa terbatasnya ruangan kerja yang nyaman, aman dan sehat, belum adanya pembatasan jenis pekerjaan antara tenaga kerja pria dan wanita khususnya ibu hamil dan menyusui. Disamping hal-hal tersebut diatas masih terdapat kendala yang menyangkut kesadaran dan kebijakan perusahaan berupa, belum adanya kebijakan yang jelas terhadap pekerja ibu hamil dan menyusui dan belum efektifnya fungsi panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja karena panitia tersebut hanya ada pada kantor pusat sehingga tidak dapat melakukan pengawasan secara rutin pada kantor-kantor regional.

B. Saran-saran

1. Kepada Manajemen PT. Telkom Property agar dapat memenuhi hak-hak normatif pekerja wanita khususnya ibu hamil dan menyusui sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, disamping dapat melengkapi fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pekerja wanita terutama pekerja ibu hamil dan menyusui. Dan kepada Dinas instansi terkait agar dapat

melakukan pengawasan secara rutin terhadap perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja wanita khususnya pekerja ibu hamil dan menyusui.

2. Kepada tenaga kerja wanita terutama pekerja ibu hamil dan menyusui harus memahami hak-hak normatifnya sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004.
- Bambang B Hartono. *Apakah Keselamatan Kerja Itu?* Jakarta. 1998
- Bernard L. Tanya. *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi.*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013.
- Budiono S, dkk, *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2003.
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan, Cet. II*. Dss Plublising, Jakarta, 2016.
- Darji Darmodihardjo & Sidharta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.
- Febri Jaya, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan*, Cetakan 1, Suluh Media, Yogyakarta. 2019.
- Gempur Santoso, “*Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*” Ghalia Indonesia, Bogor Selatan,, 2004.
- G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet, 1, Armico, Bandung, 1982.
- Halim, Ridwan. *Sendi – Sendi Hukum Perburuhan Dan Pragmatasinya*. Angky Pelita Studyways, Jakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, 2001
- Kansil. CST, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta, 2014.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Ledarwati, Pradewi. *Sosialisasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*. Fakultas Ilmu Administrasi, Jakarta, 2003.

- M. Agus Santoso. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua*. Kencana, Jakarta, 2014.
- Nasution, AZ, *Sekilas Hukum Perlindungan Konsumen, Hukum Dan Pembangunan*. 1986
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- Philipus Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya, 2014.
- Prawirosentono. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta, 2002.
- Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Ridwan Halim, *Sendi – Sendi Hukum Perburuhan Dan Pragmatasinya*. Angky Pelita Studyways, Jakarta, 2000.
- Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Genta Publishing. Yogyakarta, 2009.
- Simanjuntak Payaman J, *Kesehatan Kerja Dari Perspektif Perempuan*. Lembaga Konsumen Indonesia, Jakarta, 2001.
- Sjachran B. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Soedjono Dirdjosisworo. *Hukum Pidana Indonesia Dan Gelagat Kriminalitas Masyarakat Pascaindustri*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Pada FH UNPAR, Bandung, 1991.
- Soehatman. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. In OSHAS 18001*. Dian Rakyat, Jakarta, 2010.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum, Cet III*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia UI-Press. Jakarta, 2010
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2018
- Suma'mur. *Hygiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja. Cet 13*. Refika Aditama, Jakarta, 2000.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Depok, 2019.
- Suwardi, dan Daryanto, *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Penerbit Gaya Media, Yogyakarta, 2018.

- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barakatullah, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*, Studi Pemikiran Ahli Hukum Sepanjang Zaman, Cetakan Keempat, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011
- Teguh Prasetyo., *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*, Cetakan Kedua, Nusa Media, Bandung, 2015.
- Triwibowo, C dan Pusphandani, ME. *Kesehatan Lingkungan dan K3*, Nuha Medika, Yogyakarta, 2013.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, , Jakarta, 2005.
- Wantjik Saleh. *Kehakiman Dan Keadilan*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Ghazali, Jakarta, 2012
- Wowo Kuswana, *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2014.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan
- Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang RI Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

C. JURNAL, KAMUS DAN LAIN-LAIN.

- Abidin, A. U., E. M. Nurmaya, W. Hariyono, and A. H. Sutomo. 2021, "Implementation of Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) on Work-Related Accident Rate in the Manufacturing Industry, Indonesia." *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 933, no. 1.
- Aedi, Ahmad Ulil. 2020, "Arsitektur Penerapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 1.
- Anggreany, Haryani Putri. 2021, "Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law." *Krtha Bhayangkara* 15,
- Antoni Putra, 2020. "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no. 1.
- Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon", *Jurnal Sasi*, 2011, Vol. 17 No. 3.
- Christine, S.T Kansil, Palandeng Engelian R, and Godlieb N Mamahit. 2009, *Kamus Istilah Hukum*. (Jakarta: Jala Permata Aksara).
- Evi Rosmanasari, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan". *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 2008, Vol. 19 No. 2.
- Fatkul Muin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)", *Jurnal Citra Hukum*, 2015. Vol. 3 No. 1.
- Ilfani, Grisma, and Rini Nugraheni. 2013, "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto SH Tembalang .," *Diponegoro Jurnal Of Management* 10,

- Maliana, Andesia. 2017, "Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Perempuan Dengan Kejadian Pernikahan Usia Dini Di KUA Wilayah Kerja Kecamatan Purbolinggo." *Jurnal Kesehatan " Akbid Wira Buana "* 1, no. 1 : 42–46.
- Nur Fadilah Fatma, Dhimas Eka, and Mustafa Putra. 2021, "The Implementation Of Occupational Health And Safety Management System In PT. Surya Toto Indonesia Tbk Sanitary Division With HIRA And FTA Methods." *Journal Industrial Manufacturing* 6, no. 1 : 27–42.
- Philipus M. Hadjon, *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, 2006.
- Radhy Alfian Santara, "Perindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor)". *Jurnal Litigasi*, 2017. Vol. 18 No. 1
- Sali Susiana, 2017, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Aspirasi, Vol. 8 No. 2,
- Satjipto Rahardjo,. 1993. "Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah." *Jurnal Masalah Hukum* :
- Suciati. 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Petani Dalam Menggapai Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Jurnal Moral Kemasyarakatan* 1, no. 2 : 149–161.
- Suhartoyo, 2019, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2.
- Tarsisius Maxmilius Tambunan, "Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing Perempuan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Denpasar", *Jom Fakultas Hukum*, 2017, Vol. 3 No. 2.
- Trisiana Anita, Dwi Sanjaya, and Anik Ratnaningsih. 2019. "Assessment of Health and Safety Risk (Ohs) Used Ohsas Variables With Hira, Hazid and Hazop Method (Case Study of Project Ciputra World Phase 3, Surabaya)." *Jurnal Rekayasa Sipil dan Lingkungan* 3, no. 1 : 28.
- Umu Hilmy, "Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang", *Mimbar Hukum*. 2011. Vol 23, No. 3.

Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(YPPSDM Jakarta, 2019.
[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF
ABDULLAH - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF%20ABDULLAH%20-%20Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Perburuhan.pdf).

<https://peraturan.bpk.go.id>, diakses pada tanggal 3 Januari 2022,

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN TESIS

NAMA : DIAN YUNI ASTUTI

PEMBIMBING

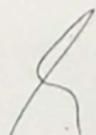
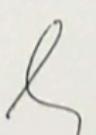
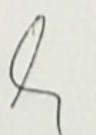
NIM : 912 10 068

1. Dr. Khalisah Hayatuddin, SH.,M.Hum.

BKU : Keperdataan

2. Dr. Ismail Pettanase, SH.,M.H.

JUDUL TESIS : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil Dan menyusui Di PT Telkom Property Ditinjau Undang-Undang Cipta Kerja

Konsultasi ke	Materi yang di bimbing	Paraf Pembimbing	Ket
11/1. 24.	ACC dapat ujian hasil ds persejukan pembimbing		
21/1- 24	1. perbaiki apa yg di sampaikan tm pengantar Lnggi Pemb. 2.		
12/2. 24.	ACC dapat ujian ter		

Palembang, 2024
Ketua Prodi MH. PPs UMP,

Dr. Khalisah Hayatuddin, SH.,MHum.
NBM/NIDN: 0202106701/734558



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711-513621, Hp. 0853 8267 1445

Website : <http://pascasarjana.um-palembang.ac.id/ppshukum>, Email : magisterhukumppsump@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN TESIS

NAMA : DIAN YUNI ASTUTI	PEMBIMBING
NIM : 91221068	1. Dr.Khalisah Hayatuddin, S.H.,M.Hum.
BKU : Keperdataan	2. Dr.Ismail Pattanase,S.H.,M.H.
JUDUL TESIS : Perlindungan Hukum Bagi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil Dan Menyusui Pada PTTelkom Property Yang Di Tinjau Dari UU 13 Tahun 2003	

Konsultasi ke	Materi yang di bimbing	Paraf Pembimbing	Ket
6/6.23	- Perbaiki judul - Latar Belakang - Tujuan penelitian - Konseptual		
8/6.23.	ACC dipat ujian proposal		
9/6.2023	materi teori badika bermasalah Sg prsuu analisis.		
12/9.2023	Ace dipat ujian proposal		
20/10.23	Ukuran petunjuk Perbaiki Bab 1, Bab 2, Bab		

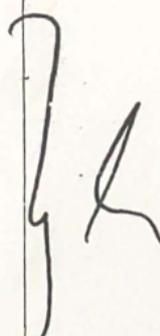
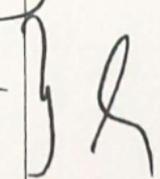
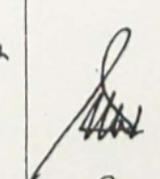
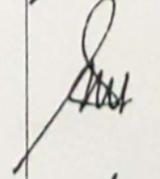
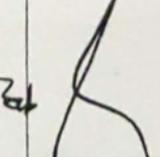
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711-513621, Hp. 0853-82671445
 Website : <http://pascasarjana.uni-palembang.ac.id/ppshukum>, Email : magisterhukumppsump@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN TESIS

NAMA: DIAN YUNI ASTUTI	PEMBIMBING
NIM : 91221068	1. Dr.Khalisah Hayatuddin, S.H.,M.Hum.
BKU : Keperdataan	2. Dr.Ismail Pattanase,S.H.,M.H.
JUDUL TESIS : Perlindungan Hukum Bagi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil Dan Menyusui Pada PT Telkom Property Yang Di Tinjau Dari UU 13 Tahun 2003	

Konsultasi ke	Materi yang di bimbing	Paraf Pembimbing	Ket
6/6.23	- Perbaiki judul - Latar Belakang - Tujuan penelitian - Konseptual		
8/6.23.	ACC dapat ujian proposal		
9/6.2023	Materi teori keadilan bermartabat Sg persau analisis.		
12/2023 /9	Ace dapat ujian proposal		
20/10.23	Ukuran petunjuk Perbaiki Bab 1, Bab 2, Bab 3 dan Bab IV		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

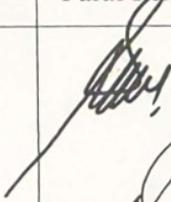
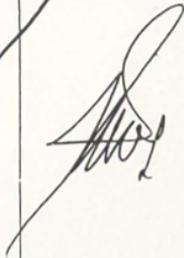
Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711-513621, Hp. 0853 8267 1445

Website : <http://pascasarjana.um-palembang.ac.id/ppshukum>, Email : magisterhukumppsump@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN TESIS

NAMA : DIAN YUNI ASTUTI	PEMBIMBING
NIM : 912 10 068	1. Dr. Khalisah Hayatuddin, SH.,M.Hum.
BKU : Keperdataan	2. Dr. Ismail Pettanase, SH.,M.H.
JUDUL TESIS : Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Ibu Hamil Dan menyusui Di PT Telkom Property Ditinjau Undang-Undang Cipta Kerja	

Konsultasi ke	Materi yang di bimbing	Paraf Pembimbing	Ket
11/2024 /01	Ace Yuni Hasil		
16/2024 /02	Ace Yuni Tesur		

Palembang, 2024
Ketua Prodi MH. PPs UMP,

Dr. Khalisah Hayatuddin, SH.,MHum.
NBM/NIDN: 0202106701/734558