

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI IBU HAMIL DAN MENYUSUI PADA PT TELKOM PROPERTY DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA DARI SUDUT PANDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN PEKERJA

Oleh:

Dian Yuni Astuti ¹⁾

Khalisah Hayatuddin ²⁾

Ismail Pettanase ³⁾

Abdul Latif Mahfuz ⁴⁾

Universitas Muhammadiyah Palembang ^{1,2,3,4)}

E-mail:

ramadhanypibinawahyu@gmail.com ¹⁾

mahfuz.abdul83@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan terkait dengan penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya Peraturan Nomor 50 Tahun 2012. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem perlindungan pekerja yang bertujuan untuk meminimalkan risiko hilangnya etika, kerugian materiil, kerugian tenaga kerja, jam kerja, serta keselamatan manusia dan lingkungan sekitar untuk mendukung operasional yang semakin efisien dan produktif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normatif karena meneliti prinsip-prinsip hukum serta mengkaji dan meneliti peraturan-peraturan tertulis. Adapun yang diteliti adalah Perlindungan Hukum Bagi Ibu Hamil Dan Menyusui Pada Pt Telkom Property Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia Dari Sudut Pandang Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja. Hasilnya Perlindungan tenaga kerja wanita yang sedang hamil, sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga kerja atau Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : 03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Tenaga Kerja Perempuan karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja, meskipun sudah diperjanjikan sebelumnya.

Key words: Perlindungan Hukum, Ibu Hamil Dan Menyusui, Pt.Telkom Property, Hukum Positif Di Indonesia, Kesehatan Dan Keselamatan Pekerja

I. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia menerbitkan peraturan untuk melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu sistem perlindungan pekerja yang bertujuan untuk meminimalkan risiko kerugian moral, kerugian materiil, hilangnya waktu kerja, dan mendukung keselamatan manusia dan lingkungan

secara lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja. Namun baru 2,1% perusahaan besar di Indonesia yang sudah mengadopsi K3. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh bahaya dan risiko di tempat kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Jumlah kecelakaan industri di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun, berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020, jumlah kecelakaan industri pada tahun 2020 sebanyak 177.000 kasus, meningkat 35,6%

dibandingkan tahun 2019.

Karyawan mempunyai tugas dan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja karena ketika produktivitas meningkat maka produksi perusahaan juga meningkat. Mengingat karyawan merupakan faktor mutlak dan penting bagi perkembangan perusahaan, maka kesehatan dan keselamatannya harus diperhatikan. Pemahaman terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan ketidaktahuan akan manfaat kesehatan dan keselamatan kerja, yang erat kaitannya dengan proses produksi, yang sebenarnya menentukan produktivitas pengusaha dan pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, pengusaha harus memperhatikan permasalahan nyata terkait kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia merupakan permasalahan yang sering diabaikan oleh perusahaan maupun individu. Akibatnya, daftar korban jiwa dan kerusakan harta benda menjadi lebih panjang. Ketika pengusaha memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawannya, maka dapat meningkatkan semangat mereka untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perwujudan hak-hak dasar yang tercantum dan dilindungi Undang-Undang Dasar sesuai dengan Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bermartabat. kemanusiaan". Pasal 33(1) menyatakan: "Perekonomian disusun sebagai perusahaan keluarga bersama." Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam hal apa pun. cara untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan memperhatikan perkembangan kehidupan usaha dan kepentingan pekerja dan pengusaha.

Peraturan perundang-undangan yang

melindungi pekerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatur bahwa setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, kesucilaan, kesucilaan, dan perlakuan yang layak. dengan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama. Begitu pula dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (Administrasi Jaminan Sosial) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kompensasi Pekerja dan Jaminan Kematian..

Oleh karena itu, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk memenuhi haknya berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, namun dalam praktiknya, pengusaha sebagai pihak yang berkuasa seringkali mengabaikan perlindungan tersebut ketika terjadi kecelakaan industri. perlakuan. /Manfaat pekerja akibat kecelakaan kerja. Pasal 15 ayat (1) UU Cipta Kerja mengatur bahwa pengusaha yang tidak mendaftarkan diri dan pekerjanya wajib melindungi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan apabila pengusaha/pemberi kerja tidak melaksanakan peraturan sebagaimana dimaksud, tunduk kepada pejabat..

Tenaga kerja memegang peranan penting sebagai tulang punggung perusahaan, karena tanpa tenaga kerja perusahaan tidak dapat berfungsi dan tidak dapat ikut serta dalam pembangunan. Namun pada kenyataannya, perusahaan seringkali mengabaikan hak-hak normatif pekerja, seperti kondisi kerja yang tidak memadai, cuti kerja dan mempekerjakan perempuan, terutama perempuan hamil, tanpa menghormati dan melindungi kesopanan dan keselamatan di tempat kerja, dan seringkali tanpa menawarkan pilihan. Perlindungan terhadap pekerja hamil diatur dengan Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia Nomor: Kep224/Mies/2003 Pukul 23.00 s/d pukul 07.00 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Perempuan.

Dalam banyak kontrak kerja di banyak perusahaan sering disebutkan bahwa perempuan harus pensiun secara sukarela jika perempuan tersebut hamil. Apabila seorang perempuan hamil maka ia harus menunjukkan surat cerai, padahal kehamilan itu wajar dan merupakan bagian dari fungsi reproduksi. Pemisahan paksa tersebut disebabkan karena ibu hamil tidak dipercaya untuk menjalankan tugasnya secara maksimal sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah seringnya digunakannya hak-hak normatif tersebut, antara lain karena karyawan kurang memahami hak-hak normatifnya.

Dalam konteks ini, pembahasan mengenai tenaga kerja sama pentingnya ketika menganalisis tenaga kerja di anak perusahaan real estate Telkom Indonesia, PT Telkom Property. Hingga tahun 2018, PT Telkom Properti mengelola 2.248 unit gedung, 4.117 mobil, dan 5.252 sepeda motor di seluruh Indonesia. Untuk menunjang bisnisnya, perusahaan ini memiliki tujuh kantor wilayah yaitu Medan, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar. Peneliti melakukan observasi awal di PT Telkom Properti untuk mengetahui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja khususnya pada ibu hamil dan menyusui. Berdasarkan temuan awal, ditemukan bahwa tidak ada pembatasan jenis pekerjaan antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Karyawan yang pulang setelah pukul tujuh ditawarkan pilihan pengantaran ke rumah. Namun pengirimannya terbatas pada wilayah tertentu, sehingga karyawan yang berdomisili di luar wilayah tersebut hanya akan menerima pengantaran ke terminal terdekat. Hal ini sangat membahayakan nyawa dan keselamatan para pekerja karena harus pulang sendirian pada malam hari. Perusahaan harus segera menyelidiki masalah ini karena banyak

pekerja perempuan yang tinggal di luar wilayah tersebut. Selain itu, permasalahan yang sering muncul di lokasi adalah karena terbatasnya jumlah kendaraan dan kurangnya koordinasi antar pengusaha. Seringkali beberapa pekerja tidak bisa diantar pulang, sehingga mereka pulang sendirian dengan kendaraan umum..

Untuk saat ini, masalah ketenagakerjaan masih menjadi fokus. Kurangnya jaminan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi perempuan pekerja menjadi salah satu faktor penyebab berbagai permasalahan dalam kehidupan kerja. Pekerja masih diperlakukan sebagai pekerja oleh pemberi kerja di perusahaan, sehingga hak-hak pekerja perempuan, seperti perlindungan keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi pekerja, belum sepenuhnya terjamin.

Berdasarkan berbagai permasalahan urgensi yang dihadapi pekerja wanita pada masa sekarang ini, maka penulis akan meneliti permasalahan mengenai Perlindungan Hukum Bagi Ibu Hamil Dan Menyusui Di Pt Telkom Property Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia Dari Sudut Pandang Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dilanggar oleh orang lain, dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati seluruh hak yang diberikan oleh undang-undang atau pernyataan lainnya. Perlindungan hukum sendiri merupakan suatu usaha hukum yang berfungsi untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik mental maupun fisik, dari berbagai ancaman dan gangguan dari pihak manapun. Perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang menjadi hak semua subjek hukum berdasarkan peraturan yang ada..

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam karya ini adalah penelitian hukum normatif karena mengkaji asas-asas hukum serta menelaah dan mengkaji peraturan-peraturan tertulis.. Bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Pendekatan yang disajikan dalam artikel ini adalah pendekatan hukum dan pendekatan konseptual. Analisis yang digunakan adalah deskriptif, analitis dan argumentatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Ibu Hamil Dan Menyusui Di Pt Telkom Property Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia Dari Sudut Pandang Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja

Kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilaksanakan dengan mengendalikan atau meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui standar yang diterapkan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, keselamatan kerja mencakup: standar kesehatan dan keselamatan kerja, standar ketenagakerjaan (upah, jam kerja, penyediaan fasilitas umum, istirahat, perlakuan khusus terhadap perempuan dan anak bagi karyawan yang mengalami kecelakaan dan/atau sakit akibat kerja karena bakteri).

Hak-hak pekerja yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha antara lain perlindungan waktu kerja, perlindungan haid, perlindungan cuti hamil dan melahirkan, perempuan menyusui, perlindungan kesehatan dan keselamatan perempuan dalam bekerja (K3) dan perlindungan upah.

Berdasarkan pasal 5 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Setiap pekerja

mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.” Selain itu, pasal 6 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja.” Ketentuan ketenagakerjaan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 lebih lanjut menjelaskan ketentuan ketenagakerjaan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam dunia kerja, kehidupan antara laki-laki dan perempuan, namun karena sifat kodrati perempuan, hal ini sering menjadi dasar diskriminasi terhadap pekerja perempuan. hak-hak pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

1. Pekerja yang mengalami nyeri haid dan melaporkan keadaannya kepada pemberi kerja berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 81).
2. Pekerja yang bekerja antara pukul 23.00-23.00 dan 07.00 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 76
3. Pekerja wanita mempunyai hak untuk mendapat kesempatan menyusui anaknya, jika diperlukan pada jam kerja (UU Ketenagakerjaan No. 13 § 83 Tahun 2003).

Pekerja hamil lebih rentan terhadap diskriminasi oleh perusahaan karena kontrak kerja seringkali memuat persyaratan untuk memberhentikan pekerja hamil. Kerja paksa yang dilakukan karyawan perusahaan yang sedang hamil ini didasari karena karyawan yang hamil dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Fungsi reproduksi perempuan tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak perempuan seperti perlindungan terhadap ibu hamil, yaitu:

a. Larangan bekerja pada malam hari

Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mencantumkan perempuan dibawah umur 18 (delapan belas) tahun dan perempuan hamil yang menurut pendapat dokter membahayakan rahimnya atau kesehatan dan keselamatan dirinya sendiri bila bekerja pada malam hari. selama satu jam yaitu pukul 23.00 hingga 07.00. Jika karyawan yang hamil dikenakan jam malam perusahaan, maka perusahaan harus menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga kesusilaan dan keselamatan di tempat kerja, serta mengatur penjemputan dan pengantaran karyawan perempuan antara pukul 23.00. dan jam 5 pagi. keberangkatan dan kepulangan : 00 Jumlah ini menurut Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia :Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Jam 11 Malam Sampai Jam 7 Pagi..

b. PHK dengan alasan sedang hamil

Dia adalah wanita kodrat ketika dia menikah, hamil dan melahirkan seorang anak. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi perusahaan untuk memaksa perempuan tersebut berhenti atau melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena menikah dan hamil. dan melahirkan baik pada waktu hubungan kerja pada waktu tertentu maupun pada waktu tidak tertentu, s. Hal ini sesuai dengan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia yang berbunyi :

Per03/MEN/1989 yang melarang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan karena perkawinan, kehamilan dan persalinan.

c. Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan

dan melaksanakan pengiriman pekerja perempuan dengan tidak mengurangi hak-haknya sehubungan dengan usaha-usaha yang karena sifat dan sifat pekerjaannya tidak memperbolehkan mempekerjakan pekerja yang sedang hamil. Berdasarkan (pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 03/MEN/1989 yang melarang pemberhentian pekerja perempuan karena perkawinan, kehamilan dan persalinan, maka perusahaan wajib memberikan cuti melahirkan jika perusahaan tidak dapat bergerak, dan setelah melahirkan, perusahaan wajib mempekerjakan pekerja perempuan pada perusahaan tersebut. Lokasi yang sama dan menetapkan hak yang sama dengan tidak mengurangi haknya (Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 yang melarang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan karena perkawinan, kehamilan dan persalinan)

d. Cuti hamil

1. Pekerja perempuan berhak cuti kerja 1 setengah bulan sebelum melahirkan dan 1 setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan (pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) . .
2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapat cuti kerja selama satu setengah bulan atau sesuai surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, jelas bahwa perempuan sejak hamil hingga nifas dijamin hak-haknya secara khusus oleh undang-undang. Namun sayangnya, masih banyak manfaat yang belum bisa dinikmati

secara maksimal oleh ibu hamil karena berbagai kendala.

5. SIMPULAN

Perlindungan terhadap pekerja hamil sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia. Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Kontraktor Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Atau Perempuan Dari Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.: 03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemecatan (PHK) Pekerja Perempuan Karena Kawin, Hamil dan Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum untuk membenarkan pemecatan seorang pekerja, meskipun hal ini telah disepakati sebelumnya. Selain itu, perusahaan juga tidak bisa memaksa karyawannya untuk berhenti, karena pada dasarnya pengunduran diri tersebut harus atas keinginan karyawan itu sendiri, tanpa adanya ancaman. Untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja perempuan, khususnya perempuan yang sudah menikah, hamil, melakukan aborsi, atau sedang menyusui, hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) UU Kementrian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha dilarang memutuskan kontrak kerja dengan alasan apapun, termasuk jika pekerja sedang hamil, melahirkan, keguguran, atau sedang menyusui.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anita Trisiana, Dwi Sanjaya, and Anik Ratnaningsih, "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 (2019): 28.
- W. P Purnomo, "99 Thousands Accident Cases in 2019," *Inilah.Com*, last modified 2020, <http://nasional.inilah.com>.
- Grisma Ilfani and Rini Nugraheni, "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 (2013): 1–7.
- A. U. Abidin et al., "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 (2021).
- A. U. Abidin et al., "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 (2021).
- 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
- Soerjono Soekanto, 1986, Pengantar Penelitian Hukum, UI-Press, Jakarta, h.15.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2003, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.118.
- Asikin, H. Zainal, et.al, 2009, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Cet.I, Armico Bandung, h.43-44