

Pekerja Perempuan Yang Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Object Vital Nasional

Sudibyo Aji Narendra Buwana¹, Sirajuddin², Solehoddin³

¹Universitas Widya Gama, Malang, Indonesia, snarendrabuwana@gmail.com

²Universitas Widya Gama, Malang, Indonesia

³Universitas Widya Gama, Malang, Indonesia

ABSTRACT

The legal provisions and regulations contained in Law No. 13 of 2003 concerning Employment related to Specific Time Work Agreements (PKWT) can provide protection for workers in existing employment relationships. This is because when the application of the Specific Time Work Agreement (PKWT) system is not in accordance with the provisions and rules in Law No. 13th of 2003 concerning, of course, having an unfavorable impact on employment development, which aims to provide protection and justice for workers and laborers as part of human resource development in Indonesia, Researchers observed a gap between *das sein* and *das sollen*. The formulation of the problem is how is the legal protection of women workers who are bound by PKWT to National Vital Objects in Kolaka Regency. The type of research used by researchers in this study is empirical-juridical. The research approach used is empirical-juridical, which is closely related to the case approach. Sources of legal materials use primary data, namely interviews and observations conducted by researchers by visiting the research site directly. Secondary data uses primary legal materials, namely applicable laws and regulations, secondary legal materials, namely books, journals, and relevant previous research results, as well as tertiary legal materials in the form of websites. Data collection techniques using in-depth interviews and observation All primary and secondary data in this study were collected and analyzed qualitatively. Conclusions are drawn deductively. The results of his research show that there are three legal protections: pre-employment, during employment, and past employment. The conclusion is that it consists of 3 legal protections, namely preventive legal protection for pre-employment (in the form of announcements of job vacancies, selection of prospective workers, Medical Check Up, and placement of workers); legal protection that is repressive during employment (in the form of providing wages based on the Provincial Minimum Wage/UMP, providing additional roster leave money for those who get roster leave rights, and providing annual allowances, granting leave rights in the form of annual leave, long leave, mass/together leave, roster leave and sick leave, special leave rights for women workers namely maternity leave, abortion leave, and menstruation leave, reimbursement for maternity expenses, protection for women workers when working at certain hours, permission to leave work while still receiving wages, protection for safety and health work by providing personal protective equipment, health insurance protection); as well as legal protection that is repressive in nature past employment, (in the form of the right to get BPJS Ketenagakerjaan pension benefits/JP, the right to get BPJS Ketenagakerjaan old age benefits/JHT benefits).

Keywords	<i>Legal Protection; Women Worker; Fixed Time Work Agreement</i>
Cite This Paper	Buwana, S. A., & Sirajuddin, S. (2023). Pekerja Perempuan Yang Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Object Vital Nasional. <i>Legal Spirit</i> , 7(2).

PENDAHULUAN

Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan silih berganti. Dari zaman awal kemerdekaan Indonesia hingga sekarang ini. Sejak Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai instrument hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan materinya nyaris meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Tercatat

beberapa undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, misalnya UU. No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan¹. Permasalahan ketenagakerjaan senantiasa timbul.

Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja².

Gambaran tentang ketenagakerjaan di Indonesia berlanjut ketika Undang-undang Dasar NKRI 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), menegaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi segenap rakyat Indonesia. Konsekuensi logis dari penegasan ini adalah, lahirnya kewajiban Negara untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada segenap rakyat untuk dapat memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia³. Negara menjamin Hak kebebasan pribadi yang dituangkan dalam Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM⁴.

Diskriminasi mengenai pekerja perempuan yang menyusui bisa muncul dengan adanya perbedaan pandangan budaya. Pekerja perempuan dipandang meninggalkan pekerjaan dengan keperluan hanya untuk menyusui. Fenomena semacam ini bisa muncul dilapangan yang terdapat pekerja perempuan. Para pekerja perempuan akan dirugikan bilamana mendapatkan kesenjangan diskriminasi. Hak-hak normatif pekerja merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"⁵.

Ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam hubungan kerja yang ada. Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-undang No. 13 th. 2003 tentang tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Eksistensi *omnibus law* senyatanya memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja utamanya buruh atau pekerja. Pemerintah mempersiapkan Undang-undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *omnibus law*, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan

¹ Kahfi, Ashabul. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja, Jurnal Jurisprudentie, No. 2, Vol. 3 th 2016

² Ibid

³ Ibid

⁴ Rizkia, Dwi Nanda dkk. 2023. Hukum & HAM. Bandung: Widina Bhakti Persada. hlm 108

⁵ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

pemerintah berupaya mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian khususnya pada tenaga kerja. Pemerintah berupaya menerapkan *omnibus law*/ cipta kerja. Tetapi tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang mampu menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. Undang-undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan, masalah ini ada pada perubahan cuti, pemberian pesangon dan lain-lain. Perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya⁶.

Hasil penelitian Suprajogi & Wilugeng (2022) menyatakan bahwa ketentuan umum PKWT berubah sebagai akibat dari terbitnya Undang-undang Cipta Kerja No. 11/ 2020. Ada 5 ketentuan dari 6 ketentuan umum mengalami perubahan dan hanya 1 yang tidak berubah yaitu tentang aturan Ganti Rugi sebagaimana diatur oleh Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan yang ada banyak membatasi pengaturan PKWT, termasuk membatasi masa kontrak menjadi total tiga tahun. Batasan ini kini telah dicabut oleh UU Cipta Kerja. Namun, Omnibus Law mempertahankan batasan bahwa pengaturan kerja sementara hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara. Konsekuensi potensial dari pengaturan kerja sementara yang dianggap sebagai pekerjaan tetap karena tidak memenuhi persyaratan ini juga tetap dipertahankan.

Hasil penelitian Purnama (2021) menyatakan bahwa pada peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 mensyaratkan ketentuan perpanjangan hanya boleh dilakukan maksimal 3 kali dengan kontrak pertama maksimal 2 tahun, kontrak kedua maksimal 1 tahun, dan kontrak terakhir 1 tahun dengan jeda 1 bulan sebelum melakukan perpanjangan kontrak. Namun pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sudah menghapus ketentuan tersebut dengan mengatur maksimal masa kontrak hanya 5 tahun dan perpanjangan maksimal hanya 5 Tahun sejak mulai pertama bekerja⁷.

Hasil penelitian Afriyanti & Wijayanti (2021) menyatakan bahwa Pengaturan batas waktu masa kerja PKWT setelah adanya UU No 11 Tahun 2020 dapat dilakukan sampai lebih dari 5 (lima) tahun⁸. Apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai dapat dilakukan Perjanjian Kerja Harian hingga selesainya suatu pekerjaan tersebut. Perjanjian Kerja Harian dapat dilakukan tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau tidak berturut-turut selama 3 (tiga) bulan sesuai Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d UU No 13 Tahun 2003.

Hasil penelitian Febriana (2021) menyatakan bahwa⁹:

- a. Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- b. Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
 - 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
 - 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

Hasil penelitian Santosa (2021) menyatakan bahwa pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi

⁶ Matompo, Osgar Sahim & Eafda Vivid Izziyana. Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja. Jurnal Rechstaat Nieuw. Volume 5 No. 1 th. 2020

⁷ Purnama, Nandang. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja & Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Pajoul Volume 2 No. 1 th. 2021

⁸ Afrianti, Wulan & Asri Wijayanti. *Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-undang No. 11 tahun 2020*. Jurnal Maleo Law Volume 5 No. 2 th 2021

⁹ Febriana, Agsita Putri. *"Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja /Buruh Perempuan"*. Jurnal Law, Development 7 Justice Volume 2 No. 1 th 2021

perhatian, diantaranya: tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu¹⁰.

Hasil penelitian Agus (2021) menyebutkan bahwa perubahan jangka waktu PKWT, semula 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun, menjadi paling lama 5 tahun; (iii) Kompensasi bagi pekerja PKWT, menurut UUCK, uang kompensasi dengan masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus, dan tidak berlaku bagi TKA PKWT; (iv) Pembayaran ganti rugi PHK PKWT, menurut UUCK pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung sesuai masa kerja yang telah dijalani¹¹.

Hasil penelitian Flambonita (2017) menyatakan bahwa pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal undang-undang hak-hak asasi manusia. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya. Begitupun terhadap pekerjaan yang mempekerjakan perempuan dimana haknya sebagai pekerja perempuan harus dilindungi, perempuan mempunyai hak atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada Pasal 11 Ayat (1) CEDAW huruf f bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi. Berikut hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia: (a). cuti haid (b). cuti hamil dan melahirkan berdasarkan undang-undang tersebut mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan sebaiknya memberitahukan pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal satu setengah bulan sebelum perkiraan kelahiran. (c). cuti keguguran pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (d). hak menyusui dan/atau memerah air susu ibu Setelah melahirkan, seorang pekerja wanita harus menyusui anaknya. (e). hak mendapatkan fasilitas khusus seperti yang tercantum dalam Pasal 76 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak : 1). Mendapatkan makanan dan minuman bergizi, 2). Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, selain itu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00¹².

Hasil penelitian Maulinda et. All (2016) menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT Indotruck Utama pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan

¹⁰Santosa, Dewa Gede Giri. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-undang Cipta Kerja: Implementasi & Permasalahannya*. Jurnal Ilmu Hukum Volume 17 No. 2 th. 2021

¹¹Agus, Dede. *Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Ius Civile Volume 6 No. 1 th 2022

¹² Flambonita, Suci. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*. Jurnal Simbur Cahaya Volume 24 No. 1 th 2017

perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang-undang ketenagakerjaan¹³.

Hasil penelitian M. Rulian (2022) menyebutkan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencollen Mall Kota Bengkulu dari hak mendapatkan upah standart UMP, hak istirahat cuti haid, hak cuti istirahat melahirkan, hak cuti istirahat keguguran, hak untuk menyusui dan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja di malam hari sudah terpenuhi dengan baik dan tidak dilarang mengenakan jilbab¹⁴.

Dalam mencapai suatu target tertentu, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, yang dalam hal ini pekerja/buruh, dengan ikatan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Selama ini dalam pembuatan perjanjian kerja (kontrak kerja) antara pekerja dan pemberi kerja, ada bermacam-macam penyimpangan yang merugikan pekerja/buruh. Penyimpangan dalam pembuatan perjanjian kerja terjadi sebagai akibat kurangnya kesadaran hukum dari pengusaha dalam menyusun perjanjian kontrak kerja, pengusaha mempunyai pengetahuan yang terbatas atau tidak tidak memahami isi peraturan perundang-undangan tentang pemberian pekerjaan kontrak bagi calon karyawan, ditambah lagi dengan kurangnya pengetahuan calon karyawan para karyawan. Hal ini mengakibatkan calon pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan mereka rasakan jika mereka menandatangani perjanjian itu. Akibatnya, berbagai kejanggalan terjadi, seperti dipenerapan perjanjian kerja waktu tertentu di dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi ketentuan hukum.¹⁵

Berdasarkan pemaparan deskripsi tersebut diatas, rumusan masalahnya adalah bagaimana perlindungan hukum para pekerja perempuan yang terikat PKWT pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Sedangkan tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis perlindungan hukum para pekerja perempuan yang terikat PKWT pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris dilakukan dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat secara langsung penerapan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata¹⁶. Data Primer adalah penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum seseorang atau kelompok masyarakat yang berhubungan dengan hukum dan sumber data yang digunakan yaitu wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi langsung tempat penelitian tersebut agar menggambarkan dengan mudah dan mendapat data yang valid¹⁷. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang terjun langsung ke lapangan didapatkan melalui cara wawancara kepada beberapa informan, yaitu para pekerja perempuan yang terikat PKWT pada Objek Vital Nasional, di Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data sekunder yang didapatkan peneliti dengan mempelajari, memeriksa, membaca dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Data sekunder diperoleh dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

¹³Maulinda, Rizqa; Dahlan; M. Nur Rasyid. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama*. Kanun Jurnal Hukum Volume 18 No. 3 th. 2016

¹⁴ Frabio, M. Rulian. 2022. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Bengkulu, Hlm. 117

¹⁵ Wijayanti, Ririh. *Effectiveness of Legal Protection on Employees/Labours in a Fixed-Term Employment Contract in Golden Tulip Bay View Hotel & Convention-Bali*. Prasada International Journal, Volume 5 No. 2 th. 2018

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press: 2010, hlm 51

¹⁷ Bachtiar. *Metode Penelitian Hukum*, Tangerang Selatan: UNPAM Press, 2018, Hlm. 61-65

1945, UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Perjanjian-perjanjian para pihak, Peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan objek penelitian, Buku-buku yang berkaitan dan yang dibutuhkan dengan judul dan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, jurnal hukum dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, hasil penelitian dan karya tulis ilmiah oleh para peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, maupun website. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan observasi. Seluruh data primer dan data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis secara kualitatif. Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Perempuan yang Terikat PKWT

Menurut Prof. Muktie A. Fadjat bahwa perlindungan hukum ialah penyempitan dari arti perlindungan, sehingga dalam hal demikian ini hanya perlindungannya saja yang diberikan oleh hukum. Perlindungan yang diberikan oleh hukum ini, terkait juga dengan adanya hak dan suatu kewajiban, serta dalam hal ini yang manusia miliki yaitu manusia sebagai subyek hukum didalam interaksinya terhadap sesama manusia dan lingkungannya. Sebagai sebuah subyek hukum ini manusia memiliki suatu hak dan juga kewajiban untuk berbuat tindakan hukum¹⁸.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan adalah perlindungan hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja perempuan dan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh perempuan yang terikat PKWT terkait aspek keselamatan & kesehatan kerja dan pemenuhan klausul-klausul dalam perjanjian kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang terikat PKWT diatur dalam Pasal 54, 59, & 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang terikat PKWT yang dapat diterapkan pada area kerja Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka secara terperinci adalah sebagai berikut:

a. Masa sebelum bekerja (*Pre-Employment*)

Pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengumuman informasi lowongan kerja, seleksi calon pekerja, *Medical Check Up* hingga penempatan tenaga kerja dilakukan oleh Departemen Human Capital Section Recruitment Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka.

1) Pengumuman Informasi Lowongan Kerja

Untuk level staff yang sumbernya jarang seperti mine engineer, informasi lowongan kerja diumumkan melalui portal informasi lowongan kerja yang berbayar, *Linkedin*, maupun Website perusahaan. Sedangkan level non Staff diumumkan melalui Kantor Kepala Desa/Kelurahan setempat. Bila rekrutmennya secara masal dalam jumlah banyak maka akan berkoordinasi dan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Kolaka.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja ketika mendapatkan informasi lowongan pekerjaan pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 36 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur: a. pencari kerja; b. lowongan pekerjaan; informasi pasar kerja; d. mekanisme antar kerja; dan e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.*

¹⁸ <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses tanggal 23 Juli 2023

2) Seleksi Calon Pekerja

Seleksi calon pekerja diatur oleh Section Rekrutmen yang didahului proses tahapan seleksi administrasi, tes psikologi, tes wawancara, tes teknis bila diperlukan, dan terakhir adalah *Medical Check Up*. Calon Pekerja harus lolos setiap tahapan proses seleksi. Untuk level Manajerial Up, tes psikologi dilakukan bekerjasama dengan Biro Psikologi yang sudah berizin. Tes psikologi untuk level Supervisor & Foreman dilakukan secara internal oleh Tim Rekrutmen yang tools psikologinya sudah sesuai standar Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI). Proses wawancara untuk level Manajerial Up, dilakukan oleh Komite HCGA sedangkan level Junior Staff dilakukan Tim HC dengan User secara langsung namun hasilnya tetap dikoordinasikan kepada Komite HCGA.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja ketika menjalani proses seleksi pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 35 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja*.

3) *Medical Check Up*

Pemeriksaan kesehatan melalui general *Medical Check Up* bagi calon pekerja dilakukan sebelum penandatanganan perjanjian kerja (*working agreement*). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi fisik dan kesehatan calon pekerja. *Medical Check Up* dilakukan di Lab. & Klinik atau Rumah Sakit yang mempunyai izin melakukan *Medical Check Up*.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja ketika menjalani *Medical Check Up* pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 35 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja*.

4) Penempatan Pekerja

Penempatan pekerja diatur oleh Section Rekrutmen. Setelah dinyatakan Sehat (*Fit*) dalam tes *Medical Check Up* atau Sehat dengan Catatan (*Fit with Restriction*) maka pekerja akan menandatangani perjanjian kerja (*working agreement*). Setelah itu, pekerja baru diserahkan kepada User atau Departemen terkait yang meminta tambahan pekerja baru.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja ketika menjalani penempatan pekerja pada Objek Vital Nasional *Medical Check Up*. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 35 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *pelaksana penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja*.

Masa Selama Bekerja (*During Employment*)

Masa selama bekerja menjadi hal yang paling mendapat perhatian karena masa ini merupakan substansi dalam sebuah hukum ketenagakerjaan, karena pemerintah turut ikut campur dalam hal ini¹⁹. Pada masa ini hal-hal yang diatur diantaranya ialah mengenai Perlindungan Upah, Jaminan Sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kesepakatan Waktu Kerja. Pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh.

Hal ini secara tegas diamanatkan kedalam pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" Sementara yang dimaksud dengan upah ialah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam

¹⁹ Maulinda, Rizqa; Dahlan; M. Nur Rasyid. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama*. Kanun Jurnal Hukum Volume 18 No. 3 th. 2016

bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”²⁰.

Hal lain yang diatur dalam masa ini adalah jaminan sosial yang merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak²¹ sementara keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perlindungan yang harus didapatkan oleh setiap pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja dimaknai sebagai keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka memberikan perlindungan hukum berupa pemberian cuti sebagai berikut:

1) Perlindungan Upah

Pekerja perempuan yang terikat PKWT mendapatkan upah diatas Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup layak para pekerja. Selain upah, maka akan diberikan tambahan berupa:

- (a) Uang perjalanan cuti sesuai jabatan & golongan masing-masing bagi yang mendapatkan hak cuti roster.
- (b) *Annual Allowance* yakni uang cuti tahunan

2) Perlindungan hukum berupa pemberian hak cuti

Jenis cuti yang diberikan adalah sebagai berikut:

a) Cuti Tahunan

Cuti Tahunan diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja selama 12 bulan secara berturut turut sebanyak 12 hari kerja dengan tetap menerima upah²².

b) Cuti Panjang

Cuti panjang diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja selama 6 tahun secara berturut turut sebanyak 30 hari kerja dengan tetap menerima upah.

c) Cuti Massal/Bersama

Cuti Massal/Bersama diberikan sesuai pengumuman atau Surat Keputusan Bersama dari Menteri terkait yang diberikan kepada para pekerja yang bekerja di Kantor Pusat Makassar dan Kantor Perwakilan Jakarta. Cuti massal/bersama mengurangi jumlah cuti tahunan.

d) Cuti Roster

Cuti roster diberikan diberikan kepada para pekerja yang khusus bekerja di lapangan pada area Object Vital Nasional di Kabupaten Kolaka yang daerah asalnya dari luar Kabupaten Kolaka. Cuti roster diberikan selama satu periode kerja dengan tetap mendapatkan upah.

Adapun penerapan hak cuti roster atau cuti lapangan bagi pekerja perempuan di Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka adalah tergantung level jabatannya. Ketentuan hak cuti roster adalah sebagai berikut:

- (a) 5 minggu kerja 2 minggu libur: General Manager

²⁰ Pasal 1 angka 30 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

²¹ Pasal 1 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

²² UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

(b) 6 minggu kerja 2 minggu libur: Superintendent/Supervisor

(c) 8 minggu kerja 2 minggu libur: Foreman/Officer

(d) 10 minggu kerja 3 minggu libur: Operator Project Dev.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sesuai bunyi pasal 2 PER-15/MEN/VII/2005 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu yang menyatakan bahwa²³:

(a) Perusahaan dibidang pertambangan umum termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat menerapkan:

(1) Waktu kerja dan istirahat sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-234/MEN/2003.

(2) Periode kerja maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat dan setiap 2 (dua) minggu dalam periode kerja diberikan 1 (satu) hari istirahat.

e) Cuti sakit

Cuti sakit diberikan kepada pekerja yang sakit dengan dibuktikan surat keterangan dari dokter yang terpercaya. Cuti sakit ini jumlahnya sesuai kebutuhan dengan tetap mendapatkan upah.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 79 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh*.

3) Perlindungan hukum berupa pemberian hak cuti khusus bagi pekerja perempuan

a) Cuti melahirkan

Istirahat melahirkan diberikan kepada pekerja perempuan yang akan melakukan persalinan. Durasi waktunya adalah 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

b) Cuti gugur kandungan

Cuti gugur kandungan diberikan kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungannya. Durasi waktunya adalah 1,5 bulan setelah mengalami keguguran kandungan.

c) Cuti haid

Cuti haid diberikan kepada pekerja perempuan yang mengalami siklus haid. Durasi waktunya adalah 2 hari ketika haid dan merasakan sakit dengan dibuktikan surat keterangan dari dokter. Pekerja perempuan dapat mengambil izin untuk istirahat sekira 1-2 hari. Bilamana nyeri menstruasi tidak mengganggu, pekerja perempuan tetap bekerja seperti biasanya. Dalam hal ini, izin tidak masuk kerja ketika sakit akibat haid/menstruasi tidak akan mengurangi cuti tahunan atau cuti roster pekerja perempuan.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 81 ayat 1 yang berbunyi *Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dan pasal 82 ayat 1 yang berbunyi pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Maupun pasal 82 ayat 2 yang berbunyi Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5*

²³Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi PER-15/MEN/VII/2005 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu

(satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

4) Perlindungan hukum pekerja perempuan ketika bekerja pada jam tertentu

Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka peduli terhadap aspek perlindungan hukum pekerja perempuan ketika bekerja pada jam tertentu. Adapun jenis perlindungan hukum ketika bekerja pada jam tertentu yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Perusahaan tidak mempekerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- b) Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terikat PKWT yang bekerja pada rentang waktu pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA adalah memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Hal ini ditemukan bahwa para pekerja perempuan yang bekerja pada rentang waktu pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA, diberi tambahan suplemen makanan yang bergizi serta dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Ada beberapa Security maupun personel kepolisian (PAM OBVITNAS) yang senantiasa berpatroli pada jam-jam tertentu.
- c) Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terikat PKWT yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 05.00 WITA adalah menyediakan angkutan antar jemput yang nyaman dan aman. Hal ini ditemukan bahwa perusahaan menyediakan mobil *Light Vehicle Four Wheel Drive* (LV FWD) dan kendaraan sejenis *main haul*.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat pasal 76 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, pihak perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan baik yang sedang hamil ataupun tidak yang memiliki kerja shift berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 76 ayat 1,2,3,4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5) Perlindungan hukum atas keselamatan dan kesehatan kerja

Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka peduli terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Para pekerja perempuan mendapatkan perlindungan hukum atas keselamatan & kesehatan kerja. Adapun jenis perlindungan hukum atas keselamatan & kesehatan kerja yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI).
Jenis APD yang diberikan sesuai kebutuhan adalah sebagai berikut:
 - (1) Helm keselamatan kerja (*safety helmet*)
 - (2) Sepatu keselamatan kerja (*safety shoes*)
 - (3) Masker (*safety mask*)
 - (4) Baju seragam kerja sebagai pengganti rompi keselamatan (*safety uniform*),
 - (5) *Ear plug* keselamatan kerja bagi yang bekerja di area bising (*safety ear plug*)
- b) Menyediakan Klinik Kesehatan yang sudah mendapatkan izin dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka bagi para pekerja yang sedang sakit/kurang sehat.
- c) Menyediakan obat-obatan yang memadai dalam kotak P3K di area kerja secara gratis.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 35 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja*.

6) Perlindungan hukum berupa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

a) Pekerja dan keluarga juga diikutkan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (BPJS-kesehatan) dengan pemotongan iuran sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku²⁴.

b) Selain itu Perusahaan juga menanggung pelaksanaan kesehatan yang diselenggarakan sendiri dengan mekanisme *reimbursement* ketentuan-ketentuan yang ada dalam pasal penyelenggaraan Jaminan kesehatan yang tentunya diupayakan manfaatnya lebih baik dari program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan²⁵.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT ketika bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat Pasal 35 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja*.

b. Masa Setelah Bekerja (*Past Employment*)

Setelah hubungan kerjanya selesai atau PKWT-nya tidak diperpanjang maka pekerja perempuan tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan yang terikat PKWT adalah sebagai berikut:

1) Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun (JP)

Para pekerja perempuan mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan JP. Setiap bulannya perusahaan sudah membayarkan iurannya 1% yang dipotong dari upah pokok pekerja dan 2% dari upah pokok yang dibayarkan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku sehingga para pekerja perempuan tidak perlu khawatir terkait jaminan sosial tenaga kerja²⁶.

Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ketika sudah tidak bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat PP No. 45 th. 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun.

2) Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT)

Iuran jaminan Hari Tua (JHT), sebesar 3,7% ditanggung oleh perusahaan dan sebesar 2% ditanggung oleh pekerja perempuan. Setelah tidak bekerja diperusahaan, pekerja perempuan mendapatkan manfaat pengembangan dari dana JHT²⁷. Menurut peneliti, hal ini sudah mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ketika sudah tidak bekerja pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka. Hal ini sudah sesuai dengan amanat PP No. 46 th. 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua.

²⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

²⁵ Peraturan Perusahaan Objek Vital Nasional Kabupaten Kolaka

²⁶ Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 155)

²⁷ Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 156)

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini terkait perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terikat PKWT pada area kerja Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum yang bersifat preventif *pre employment* (berupa pengumuman informasi lowongan kerja, seleksi calon pekerja, *Medical Check Up*, dan penempatan pekerja).
2. Perlindungan hukum yang bersifat represif *during employment* (berupa pemberian upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi/UMP, pemberian tambahan uang cuti roster bagi yang mendapatkan hak cuti roster, dan pemberian *annual allowance*, pemberian hak cuti berupa cuti tahunan, cuti panjang, cuti massal/bersama, cuti roster dan cuti sakit, hak cuti khusus bagi pekerja perempuan yakni cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan cuti haid, penggantian biaya persalinan, perlindungan pekerja perempuan ketika bekerja pada jam tertentu, izin meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan alat pelindung diri, perlindungan jaminan pemeliharaan kesehatan).
3. Perlindungan hukum yang bersifat represif *past employment*, (berupa hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan jaminan pensiun/JP, hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan jaminan hari tua/JHT).

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menyediakan ruangan laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui berdasarkan ketentuan Pasal 83 UU No. 13 th. 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya. Hal ini juga sesuai dengan amanat pasal **128 ayat (3) UU No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyebutkan bahwa** penyediaan fasilitas khusus pemberian air susu ibu diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum²⁸.

Perusahaan perlu merevisi peraturan perusahaan dengan mencantumkan ketentuan mengenai pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja dan ketentuan mengenai pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA serta ketentuan yang mengatur jam kerja shift bagi pekerja perempuan pada Objek Vital Nasional di Kabupaten Kolaka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bachtiar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: UNPAM Press
- Rizkia, Dwi Nanda dkk. 2023. *Hukum & HAM*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Soekanto, Soerjono. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press

Tesis

- Frabio. M. Rulian. 2022. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota*

²⁸ Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 No. 144)

Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam. Tesis, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Bengkulu

Artikel Jurnal

Afrianti, Wulan & Asri Wijayanti. *Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-undang No. 11 tahun 2020*. Jurnal Maleo Law Volume 5 No. 2 th 2021

Agus, Dede. *Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Ius Civile Volume 6 No. 1 th 2022

Flambonita, Suci. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*. Jurnal Simbur Cahaya Volume 24 No. 1 th 2017

Febriana, Agsita Putri. *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja /Buruh Perempuan*. Jurnal Law, Development & Justice Volume 2 No. 1 th 2021

Kahfi, Ashabul. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Jurisprudentie Vol 3 No. 2 th 2016

Matompo, Osgar Sahim & Eafda Vivid Izziyana. *Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*. Jurnal Rechstaat Nieuw. Volume 5 No. 1 th. 2020

Purnama, Nandang. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja & Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Pajoul Volume 2 No. 1 th. 2021

Maulinda, Rizqa; Dahlan; M. Nur Rasyid. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama*. Kanun Jurnal Hukum Volume 18 No. 3 th. 2016

Santosa, Dewa Gede Giri. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-undang Cipta Kerja: Implementasi & Permasalahannya*. Jurnal Ilmu Hukum Volume 17 No. 2 th. 2021

Suprajogi, Agus & Satrya Aprillano Wilugeng. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Lex Jurnalica Volume 19 No. 1 th. 2022

Wijayanti, Ririh. *Effectiveness of Legal Protection on Employees/Labours in a Fixed-Term Employment Contract in Golden Tulip Bay View Hotel & Convention-Bali*. Prasada International Journal, Volume 5 No. 2 th. 2018

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Undang-undang No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran

Negara Republik Indonesia tahun 2003 No. 39)

Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran

Negara Republik Indonesia tahun 2009 No. 144)

Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 155)

Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No.

156)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi PER-15/MEN/VII/2005 tentang

waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada

daerah operasi tertentu

Website

<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>

diakses tanggal 23 Juli 2023