

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA  
PADA PT TOTALINDO BANGGAI PERKASA**

**Sri Wahyuni, Nirwan Moh. Nur, Risno Mina**  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk  
[sriwahyuni@gmail.com](mailto:sriwahyuni@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita pada PT Totalindo Banggai Perkasa, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Kesimpulannya bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT Totalindo Banggai Perkasa, yaitu: Perlindungan upah pekerja perempuan, perlindungan cuti, perlindungan waktu istirahat tahunan, perlindungan waktu istirahat panjang, perlindungan dalam menjalankan ibadah, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan faktor-aktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT. Totalindo Banggai Perkasa, terdiri atas faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung adalah faktor peraturan perundang-undang di bidang Ketenagakerjaan, sedangkan faktor penghambat adalah faktor pekerja kurang memahami hak pekerja perempuan yang harus dilindungi.

**Kata Kunci :** *Perlindungan Hukum; Pekerja Wanita*

**Abstract**

This research aims to examine the implementation of the legal protection of female workers at PT Totalindo Perkasa, Banggai and the factors that affect its implementation. Research methods used are empirical juridical research with qualitative, descriptive methods of analysis. The conclusion that the implementation of the legal protection of women workers of PT Totalindo Perkasa Banggai, namely: women workers wage Protection, protection, protection of leave annual breaks, long breaks, protection protection in the exercise of worship, work safety and health protection. While the factors that affect the actors implementing legal protection of women workers at the PT Banggai Mighty Totalindo, consisting of an inhibitor factor and factor endowments. The supporting factor is a factor of laws in the field of Employment law, while

restricting factor is the factor less workers understand the rights of women workers who should be protected.

**Keywords:** *Legal Protection; Women Workers*

### **Latar Belakang**

Pembangunan nasional merupakan instrumen dalam rangka mencapai tujuan negara. Ketenagakerjaan merupakan salah satu poin dalam rangka pembangunan nasional yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI Tahun 1945). Pembangunan ketenagakerjaan adalah dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi setiap warga negara Indonesia, hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan UUD NKRI Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang

layak bagi kemanusiaan dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Bekerja adalah hak setiap manusia sebagai upaya untuk menjaga dan mempertahankan derajat kemanusiaannya sebagai makhluk Tuhan YME (Any Suryani H., 2016:258). Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga dalam bekerja maka lahir sebuah hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan hukum tersebut didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Di era globalisasi dewasa ini, bidang ketenagakerjaan menjadi obyek yang sangat penting karena menjadi salah satu penunjang ekonomi bagi kemajuan negara Indonesia pada khususnya. Setiap pengusaha baik perserorangan maupun badan hukum pasti membutuhkan peran tenaga kerja. Tenaga kerja berperan penting dalam

membantu meningkatkan dan pengembangan perusahaan menjadi lebih baik lagi, terutama dalam hal proses produksi perusahaan. Perkembangan dunia industri di Indonesia dapat dilihat dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara tenaga kerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban tenaga kerja, serta hak dan kewajiban pengusaha, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi tenaga kerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasarnya dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sebagian

besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat manajemen organisasi yang rendah sering tidak membutuhkan keterampilan yang khusus, hal ini tentunya memberikan peluang bagi banyaknya tenaga kerja termasuk pekerja wanita.

Pada hal prinsip penempatan tenaga kerja wanita pada suatu perusahaan adalah bahwa setiap tenaga kerja wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam satu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya dengan tidak melupakan kodrat wanita yang mempunyai sifat lemah lembut, teliti dan cenderung lemah (Mulyani Djakaria, 2018:18).

Namun terkadang tenaga kerja wanita yang potensial berada pada posisi tersulit, hal ini dapat terjadi antara lain di sebabkan masih kentalnya budaya patriarki, walaupun isu persamaan gender, hak dan kebebasan mengembangkan diri telah dikenal dan beredar di tengah-tengah masyarakat, namun tetap saja masih ditemui adanya praktik-praktik diskriminasi. Pendapat yang beranggapan pria adalah sosok yang

superior dalam segala hal masih banyak ditemukan bahkan masih ada di dalam dunia kerja. Salah satu efek negatif dari pendapat yang menganggap bahwa pria merupakan sosok yang superior adalah dominasi akan penerimaan dan posisi strategis bagi tenaga kerja pria. Hal ini menghambat tenaga kerja wanita untuk mengembangkan diri (Joupy G.Z. Mambu, 2010:150).

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Berdasarkan penjelasan umum undang-undang ketenagakerjaan tersebut secara tegas memberikan perlindungan kepada wanita sehingga mempunyai kedudukan yang sama dengan pria di depan hukum dalam hal memperoleh kehidupan yang layak, serta memberi peluang bagi perempuan untuk bekerja dalam bidang yang

dinginkannya dengan catatan perempuan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan bakat dan keinginannya.

Keberadaan tenaga kerja wanita sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pekerja pada umumnya, memiliki karakter fisik dan psikis yang khas yang membedakan mereka dengan laki-laki. Di masa mendatang wanita semakin dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan sebisa mungkin menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang semakin berat. Namun peran pekerja wanita dalam suatu perusahaan tidak dapat dihilangkan sebagai bagian dari keberadaan perusahaan sebagai salah satu indikator pembangunan nasional.

Hal ini juga yang dilakukan oleh salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Banggai. Adalah PT Totalindo Banggai Perkasa, yang kegiatan usahanya dibidang distributor, pada tahun 2018 mempekerjakan tenaga kerja wanita berjumlah 34 orang dari 160 orang jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pihak perusahaan. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya pekerja wanita tersebut harus mendapatkan perlindungan hukum.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Penelitian yang memperoleh data langsung dari masyarakat (lapangan) yang dinamakan data primer. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, dokumentasi dan wawancara kemudian di analisis secara deskriptif kualitatif.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di PT Totalindo Banggai Perkasa**

Apabila suatu perjanjian kerja telah disepakati maka akan muncul hubungan kerja. Menurut Abdul Khakim (2014:39) mengatakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang tenaga kerja menurut Gunawi Kartasapoetra, dkk (2008;28) harus dibedakan yaitu:

1. Pelaksanaan pekerja untuk kepentingan diri sendiri, baik

dilakukan sendiri ataupun dengan memanfaatkan tenaga anggota-anggota keluarganya (isteri dan anak-anaknya), pelaksanaan kerja yang demikian tidak diatur oleh Hukum Perburuhan karena hubungan kerja berlangsung dalam suatu rumah tangga, hasil akan dinikmati pula oleh para anggota rumah itu sendiri dan demikian pula apabila timbul resiko akan dipikul bersama-sama oleh mereka.

2. Pelaksanaan kerja dalam arti hubungan kerja dengan anggota masyarakat, dimana si pekerja/buruh menggantungkan nafkahnya kepada pemberian orang lain yang umumnya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaga kerja untuk kepentingan orang yang mengerjakannya.

Dengan adanya hubungan hukum tersebut, maka setiap pekerja harus mendapatkan perlindungan. Perlindungan hukum diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subyek hukum, dalam upaya memberikan kepastian dan supremasi hukum. Sehingga diharapkan pihak tenaga kerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak

bertanggungjawab (Joupy G.Z. Mambu, 2010:151)

Menurut Hadjon (<http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html>, diakses 23 Maret 2018), 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 definitif; **Kedua:** Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa. 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.

Sebagai negara hukum Indonesia telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sebagaimana diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada bagian penjelasan umum disebutkan bahwa “Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak

dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.” Jadi menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum di dalam suatu negara berdasarkan perlindungan hukum dari kesewenang-wenangan (Umu Hilmy, 2011:570).

Adapun perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja/pekerja wanita sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan. Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam

hubungan industrial (Mulyani Djakaria, 2018:19).

Wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai pekerja tentunya mempunyai peran dalam pembangunan. Sehingga wanita mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan laki-laki disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk itu keterlibatan wanita sebagai pekerja pada suatu perusahaan tentu bukanlah hal luar biasa. Hal ini yang terjadi pada PT. Totalindo Banggai Perkasa. Perusahaan yang bergerak dibidang distributor ini juga mempekerjakan tenaga kerja wanita untuk mendukung tujuan didirikannya perusahaan tersebut.

Adapun pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja wanita di PT Totalindo Banggai Perkasa, akan diuraikan berikut ini.

#### a. Perlindungan Upah

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya harus dengan profesional dan bertanggungjawab. Namun untuk bisa bertindak profesional dan bertanggungjawab, masalah kesejahteraan dan pengupahan adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan. Peraturan dibidang

ketenagakerjaan telah mengatur hak pekerja wanita atas upah dan waktu kerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang dimaksud maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, pada Pasal 1 angka 3 disebutkan struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja

laki-laki dan pekerja perempuan untuk jabatan pekerjaan yang sama nilainya. Dari hasil penelitian di PT. Totalindo Banggai Perkasa, tidak ada perbedaan upah antara pekerja wanita dan laki-laki. Perbedaan upah mengacu pada jabatan masing-masing yang besarnya sudah sesuai dengan UMK.

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berkenaan dengan pengupahan dan sangat perlu dipahami oleh semua pihak khususnya bagi pengusaha dan pekerja itu sendiri yaitu :

1. Upah minimum (yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap), hanyalah merupakan standar upah bulanan terendah pada struktur dan skala upah yang ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan sertifikasi kompetensi (Pasal 92 ayat (1) Undang -undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga kerja No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah);
2. Penetapan upah minimum secara bertahap diarahkan kepada

pencapaian Kebutuhan Hidup Layak walaupun ada beberapa Penetapan Upah Minimum yang sudah mencapai atau bahkan di atas nilai Kebutuhan Hidup Layak (vide Pasal 89 ayat (2) dan ayat (3) jo Pasal 88 ayat (4) Undang-undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah yang dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetapi ada beberapa alasan bagi pekerja alasan bagi pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha antara lain disebabkan karena:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
3. Pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orangtua atau mertua atau

anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan bagi pengusaha.
9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Dari ketentuan di atas bahwa dalam pelaksanaannya, masih sering terjadi kesalahan dalam menafsirkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan (2) karena pasal tersebut sering pengusaha mempergunakannya menjadi alasan untuk tidak membayar upah secara penuh

terhadap pekerja yang tidak masuk kerja karena dalam keadaan sakit atau alasan lain yang menurut pekerja tidak melanggar undang-undang/perjanjian.

#### b. Perlindungan cuti

Ketentuan cuti bagi tenaga kerja perempuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibagi dalam 3 jenis, yaitu perlindungan cuti haid, perlindungan cuti hamil dan melahirkan, dan perlindungan cuti keguguran kandungan. Adapun pelaksanaannya di PT Totalindo Banggai Perkasa, akan dipaparkan berikut ini.

1. Perlindungan cuti haid : Dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pemberian cuti bagi pekerja wanita yang haid pernah diberikan oleh PT Totalindo Banggai Perkasa kepada karyawan, namun tidak setiap bulan. Pemberian cuti haid diberikan apabila haid yang diderita oleh pekerja itu

mengalami sakit yang akan mengganggu aktivitas kerjanya Perlindungan cuti hamil dan melahirkan.

2. Pemberian cuti hamil dan melahirkan : Ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan. Hak ini oleh perusahaan pernah diberikan selama 3 bulan (satu setengah bulan sebelum melahirkan, dan 1 setengah bulan sesudah melahirkan). Namun kebanyakan karyawan perempuan kalau sudah hamil besar dengan sendirinya mengundurkan diri.

3. Perlindungan cuti keguguran : Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. PT Totalindo Banggai

Perkasa selama ini berdasarkan hasil penelitian pernah memberikan izin cuti keguguran kepada pekerja wanita selama 2 minggu untuk memulihkan kondisi kesehatannya

#### c. Perlindungan Waktu Kerja

Berdasarkan Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, mengatakan Perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja antara:

- 1). 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2). 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3). Waktu kerja lemburnya dapat diberlakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pada umumnya waktu kerja yang banyak dilaksanakan dalam praktik oleh perusahaan adalah 7 (tujuh) jam per hari atau 42 (empat puluh dua) jam per minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam per hari atau 40 (empat puluh) jam per

minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Adapun waktu kerja pada PT Totalindo Banggai adalah 6 (enam) hari kerja, dimana dalam sehari 7 jam kerja dan 1 jam istirahat makan siang. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pekerja wanita terkait dengan waktu kerja, bahwa PT. Totalindo Banggai Perkasa telah melaksanakannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 7-8 jam sehari dan 40-42 jam perminggu termasuk waktu istirahat yaitu selama 1 jam.

d. Perlindungan waktu istirahat tahunan

Perlindungan waktu istirahat tahunan sesuai dengan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat 2 yaitu sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Pengertian terus menerus dalam ketentuan ini ialah pekerja tidak pernah terputus hubungan kerjanya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa tidak diskriminasi terhadap pekerja laki-laki dengan perempuan sehinganya

pekerja perempuan mempunyai hak atas cuti tahunan tersebut sepanjang memenuhi syarat. Pelaksanaan pemberian cuti tahunan kepada pekerja wanita pada PT. Totalindo Banggai Perkasa, diberikan selama 12 hari apabila karyawan bekerja secara terus menerus selama 12 bulan.

e. Perlindungan waktu istirahat panjang

Ketentuan Pasal 79 Ayat (2) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Pada PT Totalindo Banggai Perkasa pernah memberikan cuti Panjang kepada karyawan perempuan yang sudah kerja di atas 7 tahun. Cuti panjang diberikan selama 1 (satu) bulan.

f. Perlindungan dalam menjalankan ibadah

Pekerja sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji atau Umroh. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing. Perusahaan memberikan kesempatan kepada pekerja wanita untuk menjalankan ibadah sesuai agama masing-masing, misalnya yang beragama islam diberikan kesempatan untuk shalat pada saat jam kerja. Namun terkadang juga karyawan sudah shalat dirumahnya karena bertepatan dengan jam istirahat. Selain itu pihak manajemen PT Totalindo Banggai Perkasa memberikan perlindungan kepada karyawannya untuk melaksanakan ibadah sesuai agamanya masing-masing.

g. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Pasal 86 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja perempuan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, maka perusahaan diwajibkan melakukan perlindungan bagi pekerjanya, agar terhindari dari bahaya yang tidak diinginkan.

Bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Totalindo Banggai Perkasa, menerapkan prosedur K3 di perusahaan misalnya menyangkut keamanan dan kenyamanan fasilitas yang digunakan karyawan, P3K dan jaminan sosial (BPJS). perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

dalam perusahaann sesuai standar K3 pada umumnya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di PT Totalindo Banggai Perkasa**

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja wanita di PT Totalindo Banggai Perkasa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut adalah faktor yang mendukung dan faktor yang menghambat pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di PT. Totalindo Banggai Perkasa. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pihak manajemen perusahaan dan pekerja wanitaberkaitan dengan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di PT. Totalindo Banggai Perkasa, maka terdapat faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung adalah faktor yang memperlancar proses pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja wanita di PT Totalindo Banggai Perkasa. Faktor tersebut adalah faktor peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah. Peraturan tersebut menjadi dasar pihak perusahaan untuk melaksanakan perlindungan terhadap pekerja pekerja perempuan. Selain itu peraturan-peraturan tersebut telah memberikan kejelasan terhadap hak pekerja perempuan dan kewajiban pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan menjadi dasar pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja perempuan di PT. Totalindo Banggai Perkasa.

2. Faktor Penghambat adalah faktor yang menghalangi proses pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja wanita pada PT Totalindo Banggai Perkasa. Faktor tersebut adalah faktor pekerja kurang memahami apa yang menjadi hak pekerja perempuan yang harus dilindungi dan dilaksanakan oleh pihak perusahaan atau pengusaha. Kurangnya memahami hak-hak pekerja perempuan tersebut

sehingga beberapa hak seperti cuti pihak perusahaan masih melihat apakah alasan cuti sangat urgen atau akan mempengaruhi pelaksanaan operasional perusahaan. Sehingga pihak perusahaan masih bisa untuk tidak memberikan cuti tersebut sepanjang tidak mengganggu aktifitas perusahaan. Padahal cuti tersebut merupakan hak yang dalam pelaksanaannya harus diberikan sepanjang sudah memenuhi syarat cuti tersebut. Ketidakhahaman pekerja perempuan sehingga hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja perempuan sepanjang sudah memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam peraturan dibidang ketenagakerjaan, tanpa harus dinegosiasikan kembali.

### **Kesimpulan**

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT. Totalindo Banggai Perkasa mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah. Adapun bentuk perlindungan hak pekerja perempuan yang dilaksanakan

oleh PT. Totalindo Banggai Perkasa, yaitu : Perlindungan upah pekerja perempuan, perlindungan cuti, perlindungan waktu istirahat tahunan, perlindungan waktu istirahat panjang, perlindungan dalam menjalankan ibadah, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di PT. Totalindo Banggai Perkasa, terdiri atas faktor pendukung yaitu faktor peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, sedangkan faktor penghambat adalah faktor pekerja kurang memahami hak pekerja perempuan yang harus dilindungi

### **Daftar Pustaka**

- Abduk Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung
- Any Suryani H., 2016, *PENGATURAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA WANITA BESERTA KELUARGANYA BERDASARKAN UU NO. 6 TAHUN 2012 TENTANG PENGESAHAN KONVENSI*

- INTERNASIONAL PERLINDUNGAN BURUH MIGRAN BESERTA KELUARGANYA*, Jurnal Hukum & Pembangunan Tahun ke-46 No.2 April-Juni 2016, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Gunawi Kartasapoetra, Dkk, 2008, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Amrico, Bandung
- Joupy G.Z. Mambu, 2010, *ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003)*, de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mulyani Djakaria, 2018 *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi*, **Jurnal Bina Mulia Hukum** Volume 3, Nomor 1, September 2018, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran
- Umu Hilmy, 2011, *Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Malang*, Jurnal MIMBAR HUKUM Volume 23, Nomor 3, Oktober 2011, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada
- Sumber Perundang-undangan :**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah
- Tautan Internet :**
- <http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html> diakses 23 Maret 2018