

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Hukum memiliki fungsi sebagai pelindung kepentingan manusia agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai dan tertib. Perlindungan hukum sangatlah penting dan berpengaruh terhadap keadilan bagi seluruh warga Negara Indonesia. Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disingkat menjadi UUD NRI tahun 1945) pasal 1 ayat 3, “Negara Indonesia adalah negara hukum.” Oleh karena itu, segala kehidupan kenegaraan selalu berdasarkan kepada hukum.<sup>1</sup>

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan khusus terhadap hukum perlindungan yang diberikan oleh hukum, meliputi adanya hak dan kewajiban,<sup>2</sup> Pentingnya hak asasi manusia bagi seluruh rakyat Indonesia tentunya memerlukan perlindungan hukum, perlindungan hukum tentang hak asasi manusia ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia. berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia warga negara Indonesia, Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) dalam tahun 2001 memutuskan untuk mengadakan/memasukkan perubahan mengenai pasal-pasal yang berkaitan dengan hak asasi manusia dalam perubahan ketiga UUD NRI Tahun 1945, hal ini bertujuan untuk semakin dihormati dan ditegakkannya hak asasi manusia di Indonesia. Penegakan hak asasi manusia tentunya merupakan cerminan atau perwujudan dari sila Pancasila yang kedua yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab. Penegakan dari hak asasi manusia ini bukan hanya dilakukan oleh para pejabat negara namun juga harus dilakukan dan dilaksanakan oleh semua rakyat Indonesia. Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) ini mempunyai dua pijakan normatif berupa Undang-undang dan konstitusi serta komnas HAM dan peradilan HAM meskipun telah adanya lembaga yang mengatur tentang

---

<sup>1</sup> Ubwarin, E. *Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Penyelundupan Penyu di Kabupaten Kepulauan Aru*. RESAM Jurnal Hukum, Th.5/No.1/ 2019. hlm.1-20

<sup>2</sup> Sumirat, I.R., *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dan Anak Korban Kejahatan Perdagangan Manusia*. Jurnal Studi Gender Dan Anak, Th.3/ No.01/, 2016. hlm.19-30.

penegakan HAM, namun peran serta masyarakat dalam penegakan HAM di Indonesia sangatlah penting, karena merekalah yang menentukan bagaimana tegaknya hukum hak asasi manusia serta adanya perilaku yang menghargai HAM atau justru menyimpang dan merugikan banyak<sup>3</sup> orang. Perbuatan pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa melanggar larangan tersebut. Dapat juga dikatakan bahwa perbuatan pidana, asal saja dalam pada itu diingat bahwa larangan diajukan kepada perbuatan, (yaitu suatu keadaan atau kejadian yang ditimbulkan oleh kelakuan orang), sedangkan ancaman pidananya ditujukan kepada orang yang menimbulkannya kejadian itu.<sup>4</sup>

Pemahaman kesusilaan sebagai langkah pertama terkait erat dengan nilai, Pemahaman kesusilaan sebagai langkah pertama terkait erat dengan nilai, norma, dan hukum ketika dipahami dari sisi keberlakuannya di masyarakat. Pengaturan hukum di bidang kesusilaan merealisasikan adanya norma kesusilaan yang diberlakukan di masyarakat yang mengakui adanya tatanan nilai kesusilaan tentang apa yang dianggap baik dan tidak baik. Bangsa Indonesia sebagai bangsa yang beradab sudah menjadi bagian dari pernyataan sikap dan pandangan hidup bangsa yang mencintai kehidupan berdasarkan nilai kemanusiaan. Dasar dari nilai kesusilaan tersebut ditemukan secara jelas dalam nilai-nilai luhur yang hidup bersumber pada Pancasila. Pancasila menghendaki nilai-nilai luhur tersebut memiliki sumber utama yaitu “nilai Ketuhanan Yang Maha Esa” yang selanjutnya menjiwai dan mendasari berlakunya nilai-nilai lain<sup>5</sup>. Nilai-nilai dasar yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch dimana orientasinya adalah untuk menciptakan harmonisasi pelaksanaan hukum termasuk salah satunya adalah di Indonesia tentunya. Ketiga nilai dasar yang dimaksud adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Nilai keadilan adalah bahwa perlindungan hukum korban kekerasan seksual harus mengutamakan kepentingan korban melalui cara dan situasi yang mendukung korban untuk mendapatkan haknya.

---

<sup>3</sup> Arifin, R., *Penegakkan Dan Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia Dalam Konteks Implentasi Sila Kemanusiaan Yang Adil Dan Berada*. Jurnal Komunikasi Hukum, Th.5/No. 2/Agustus 2019, hlm 12-25

<sup>4</sup> C.S.T. Kansil, *Pokok-pokok Hukum Pidana*. Jakarta: Pradnya Paramita. 2014. hlm. 37

<sup>5</sup> Christianto, H., *Kejahatan Kesusilaan Penafsiran Ekstensif Dan Studi Kasus*, Yogyakarta: Suluh Media, 2017, hlm.1.

Nilai kemanfaatan adalah bahwa penanganan korban kekerasan seksual harus memenuhi kebutuhan dan hak korban dan berdaya guna bagi masyarakat yang lebih luas. Nilai kepastian hukum adalah bahwa penegakkan dan proses hukum pidana kekerasan seksual harus tetap dilanjutkan walaupun ada upaya-upaya lain untuk menghentikan berjalan berjalannya proses hukum yang dilakukan atas nama tradisi, hukum adat, atau kondisi sosial dan politik setempat.<sup>6</sup> Kejahatan kesusilaan atau *moral offences* dan pelecehan seksual atau *sexual harassment* merupakan dua bentuk pelanggaran atas kesusilaan yang bukan saja merupakan masalah hukum nasional suatu negara melainkan sudah merupakan masalah hukum semua negara di dunia atau merupakan masalah global.<sup>7</sup>

Dalam Kitab Undang Hukum Pidana (KUHP) telah tercantum pasal-pasal yang mengenai ketentuan pidana tetapi sejumlah tindak kekerasan fisik lainnya ternyata tidak diatur sebagai tindak pidana sehingga terjadi viktimisasi terhadap perempuan, tetapi tidak dapat dilakukan tindak hukum apapun terhadap pelakunya, misalnya:

1. *Incest*
2. *Marital rape*
3. *Sexual Harassment*

Dalam beberapa kasus *sexual harassment* (pelecehan seksual) bahkan digolongkan ke dalam perbuatan tidak menyenangkan: sebagaimana diatur dalam pasal 335-336 KUHP. Oleh karena itu negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan memenuhi hak-hak lain yang sepatutnya dapat dinikmati oleh korban. Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban (UU PSK) telah menempatkan korban (dan saksi) sebagai pihak yang mempunyai peran sangat penting dalam pengungkapan kasus atau secara umum dalam proses peradilan pidana, yang oleh karenanya perlu diberikan perlindungan,

---

<sup>6</sup> Surayda, Helen Intania. *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual Dalam Kajian Hukum Islam*. Jurnal Ius Constituendum.Th.2/No.1/ 2017, hlm.24-38

<sup>7</sup> Sumera M, *Perbuatan Kekerasan/Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan*, Lex et Societatis, Th.1/No.2/Apr-Jun/2013, hlm 24-28

baik perlindungan dari rasa aman maupun perlindungan atas hak-hak lainnya seperti bantuan medis, rehabilitasi psikososial dan lain-lain.<sup>8</sup>

Tempat kerja menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (UU Keselamatan Kerja) adalah “tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat tersebut”.<sup>9</sup> Dari pengertian tersebut, cakupan tempat kerja tidak hanya ruangan secara fisik sebagai tempat aktivitas kerja selama delapan jam dalam suatu hari, seperti kantor atau pabrik, namun juga lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara-acara sosial yang terkait dengan pekerjaan, konferensi dan pelatihan, perjalanan dinas, makan siang, makan malam, bisnis atau kampanye promosi yang diselenggarakan untuk menjalin usaha resmi dengan klien dan calon rekanan, maupun percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik.

Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja terjadi pada para pekerja. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) isitilah pekerja sama dengan buruh. Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam pasal 1 ayat (3) bahwa buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. *third party of sexual harassment (other forms of sexual harassment)*. *Quid pro quo (something for something)* adalah pelecehan seksual yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya, perbuatan ini dilakukan karena kedudukan yang berbeda, majikan memanfaatkan kekuasaannya untuk melakukan pelecehan seksual. Perbuatan yang dilakukan majikan biasanya disertai dengan iming-iming kenaikan jabatan, upah, atau fasilitas lainnya, selain itu dapat juga sebaliknya, misalnya ancaman akan diturunkan jabatannya atau akan dikeluarkan dari pekerjaannya. *Hostile environment harassment* adalah pelecehan yang didasarkan karena beberapa hal,

---

<sup>8</sup> Sulaeman Munandar, Homzah Siti, *Kekerasan Terhadap Perempuan*, Bandung: Refika Aditama, 2019, hlm 98-103

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Pasal 1 ayat (1)

salah satunya karena jenis kelamin, dan lebih khususnya adalah perempuan. Bentuk pelecehan karena jenis kelamin ini<sup>10</sup> ditunjukkan dalam berbagai bentuk, diantaranya rekayasa untuk mengucilkan seseorang atau kelompok tertentu, sikap merendahkan, tidak hormat, berkata kasar, penghinaan, dan lain sebagainya sehingga dapat menimbulkan permusuhan. *Other forms of sexual harassment atau third party of sexual harassment* adalah pelecehan seksual yang biasanya dilakukan oleh klien terhadap karyawan yang sedang bertugas, baik di tempat kerja tertutup ataupun di lapangan, seperti marketer, *sales promotion girl* oleh kliennya, wartawan, peneliti lapangan oleh responden atau pihak ketiga lainnya.

Secara lebih konkrit pelecehan seksual dapat dibedakan dalam lima bentuk, yaitu:

- a) Pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu,
- b) Pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual,
- c) Pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir,
- d) Pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, *screensaver* atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya,
- e) Pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus- menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

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

---

<sup>10</sup> Awliyah, S., *Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Ditempat Kerja*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Kewarganegaraan dan Pancasila, Th.27/No. 1/ 2016, hlm 8-11

“pekerja”. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan pekerja secara tegas di atur berdasarkan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang 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.<sup>11</sup> Meyer menyatakan secara umum ada tiga aspek penting dalam mendefinisikan pelecehan seksual yaitu:

- a. Aspek perilaku, dimana perlu diketahui apakah hal itu merupakan proposisi seksual;
- b. Aspek situasional, dimana perlu diketahui apakah ada perbedaan di mana atau kapan perilaku tersebut muncul; dan
- c. Aspek legalitas, berarti dalam keadaan bagaimana perilaku tersebut dinyatakan ilegal<sup>12</sup>

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja Pada kenyataan sekarang ini banyak tenaga-tenaga kerja wanita yang dipekerjakan malam hari, seperti halnya pada perusahaan-perusahaan pertenunan dan perusahaan elektronik, dan lain-lain. Penggunaan para tenaga kerja wanita di malam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya. Demikian juga sepanjang ada perizinan yang berlaku dari Kepala Direktorat Pembinaan Norma-norma

---

<sup>11</sup> Kahfi, A. *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, Vol ,3 Nomor.2, Tahun 2016, hlm 59-72.

<sup>12</sup> RD Agustanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara*. Jurnal Supremasi, Vol 11, Nomor 1, Tahun 2021

Perlindungan Tenaga Kerja Depnaker diberikan perusahaan tersebut, selama waktu yang ditetapkan dan dengan syarat-syarat yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Menurut Pasal 76 ayat (3) sampai dengan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan pengusaha mempekerjakan tenaga kerja wanita antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 WIB – 05.00 WIB. Selain itu memberikan atau mengadakan SIP atau penggantian jam kerja bagi pegawai seminggu sekali. Juga pihak perusahaan tidak mengadakan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita yang sama nilainya. Pihak perusahaan yang memberikan Jamsostek dan uang cuti hamil yang sama itu semua merupakan refleksi dan isyarat seperti diamanatkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

Hak-hak pekerja yang perlu mendapat perlindungan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain: pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan atau hamil yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan hak yang jarang diterima pekerja wanita. Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Dengan demikian, Pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karakter inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor asing (unfriendly to business), karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di Negara manapun di dunia ini. Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan

---

<sup>13</sup> Mulyana W. Kusuma Op. Cit.

yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Banyak perusahaan memberikan gaji pada buruh berupa gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para pekerja wanita tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Selain itu, para pekerja juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan.

Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya. Perempuan yang bekerja mudah ditemui.kestaraan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan salah satu dari sekian alasan dari sekian dari pada perempuan-perempuan bekerja.hal tersebut harus diatur karena kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik, sehingga perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila ini tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya Sebagaimana mestinya ,karena kodratnya. Dalam undang-umdang no 13 tahun 2003 juga melindungi pekerja perempuan. Pada seorang perempuan merasakan sakit haid pada hari pertama dan kedua ,maka buruh perempuan tidak wajib bekerja, jika buruh perempuan tersebut memberikan keluhannya tersebut kepada pengusaha (pasal 81 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)<sup>14</sup>

Setiap pekerjaan apapun yang dipilih oleh seorang pekerja tentu memiliki resiko yang berbeda-beda, terlebih resiko yang ada pada pekerja perempuan. Resiko yang dimaksud yaitu mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja. Banyak kasus pekerja perempuan yang mendapat perlakuan tidak baik saat bekerja. Banyak masalah yang masih sering dialami pekerja perempuan seperti masalah gangguan seksual, masalah pengupahan, diskriminasi gender danpemutusan hubungan kerja serta banyak hal lainnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun pengusaha tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>14</sup> T. O Ihromi, dkk, Kajian Wanita dalam Pembangunan, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 315-316.

2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, dan kesejahteraan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 sendiri sudah mengatur segala sesuatu tentang tenaga kerja pada waktu sebelum, saat dan sesudah masa kerja dan sudah seharusnya menjadi payung hukum bagi para pekerja khususnya pekerja perempuan.

Kelahiran Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sejak kelahirannya pada tahun 2003, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 ini penuh pro dan kontra baik dari sisi buruh terlebih pengusaha. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengandung berbagai kelemahan baik substansi maupun implementasinya. Kelemahan substansi antara lain berkaitan dengan adanya pasal-pasal yang kurang kondusif untuk iklim ketenagakerjaan dan investasi. Beberapa pasal dianggap merugikan hak-hak dan perlindungan buruh, karena memberi ruang untuk pelanggaran dalam implementasinya. Sehubungan dengan uraian di atas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang kemapanan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi pekerja perempuan, maka penelitian ini dibatasi pada bagian dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang secara khusus tertuang bagi hak-hak tenaga kerja perempuan dan sikap politik Koalisi Perempuan Indonesia sebagai LSM terhadap undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Diskriminasi terhadap gender laki-laki dan perempuan yang sudah jelas diatur dalam Konvensi ILO tersebut, akan tetapi seperti perlindungan hukum terhadap pencegahan pelecehan seksual untuk pekerja perempuan apakah diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Ternyata dalam UU Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yaitu dalam Pasal 86 ayat (1) yang isinya adalah : setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (a) keselamatan dan kesehatan; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama Unsur penting dari pelecehan seksual adalah adanya ketidakinginan atau penolakan pada apapun bentuk-bentuk perhatian yang bersifat seksual. Apabila perbuatan tidak dikehendaki oleh si penerima perbuatan tersebut, maka perbuatan itu bisa dikategorikan sebagai pelecehan seksual sebagaimana diatur dalam pasal percabulan. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) secara umum (*Lex Generalis*) juga dapat dijadikan landasan dengan ancaman hukuman seperti yang diatur dalam Pasal percabulan 289-299. Mengenai perbuatan cabul

di tempat kerja, terutama bila dilakukan oleh atasan dapat kita temui ketentuannya dalam Pasal 294 ayat 2 angka 1 KUHP yaitu diancam dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya Untuk memahami lebih lanjut pelecehan seksual dan pencegahan serta penanganannya, perlu dipahami terlebih dahulu beberapa pengertian yang berkaitan dengan pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri. Pelecehan ditempat kerja adalah segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan kepada pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam suasana perusahaan yang tidak harmonis sehingga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan. Risiko terhadap kesehatan dimaksudkan adalah bahwa korban pelecehan tersebut mendapatkan ancaman secara psikhis, sedangkan risiko keselamatan dapat diartikan bahwa korban pelecehan bisa mendapatkan intimidasi dari pelaku pelecehan. Tempat kerja tidak hanya ruangan secara fisik sebagai tempat aktivitas kerja selama delapan jam sehari, seperti kantor atau pabrik, namun juga lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara-acara sosial yang terkait dengan pekerjaan, seminar dan pelatihan, perjalanan dinas, makan siang, makan malam bisnis, atau kampanye promosi yang diselenggarakan untuk menjalin usaha resmi dengan klien dan calon rekanan, maupun percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik. Sehingga tempat kerja meliputi tidak hanya ruang fisik tetapi juga mencakup semua jam kerja diluar ketentuan yang telah diatur dalam UU no. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam KUHP tidak dikenal istilah pelecehan seksual, melainkan hanya mengenal istilah yang disebut dengan perbuatan cabul yang diatur dalam pasal 289 – 290 dan juga dalam KUHP tidak secara khusus mengatur tentang hukuman bagi pelaku pelecehan seksual, namun undang-undang tersebut melarang segala tindakan yang tidak pantas dan kekerasan atau ancaman untuk melakukan hubungan seksual. Aturan ini berlaku sebagai dasar untuk membendung tindak pidana pelecehan seksual di tempat kerja. Korban atau orang yang mengetahui kejadiannya harus membuat laporan resmi. KUHP memberikan hukuman sampai dengan dua tahun delapan bulan penjara serta hukuman denda atas tindakan ini. Dalam hal kekerasan yang berujung pada hubungan seksual, hukumannya meningkat sampai dengan 12 tahun penjara

1. Apa sajakah faktor yang menyebabkan pekerja perempuan selalu mendapatkan pelecehan seksual dari pekerja pria ?
2. Mengapa para pelaku pelecehan seksual tidak takut menghadapi ancaman hukuman yang tinggi ?
3. Bagaimanakah peranan Serikat Pekerja dalam hal perlindungan hukum terhadap anggotanya yang terkena pelecehan seksual ?

Keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu hal yang perlu kita perhatikan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja adalah ketika kondisi kerja yang tidak mendiskriminasi pekerja perempuan termasuk pelecehan seksual di tempat kerja yang sering kita hadapi dan kejahatan yang sering menimpa pekerja di Indonesia sampai masyarakat memiliki hak untuk mengkritiknya dan mengekspresikan penolakannya terhadap perilaku dalam bentuk penderitaan yang diberikan perilaku itu. Sejatinya mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah kepada pekerja yang menjadi korban pelecehan seksual telah tertuang dalam pasal 86 UU ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. 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.

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>15</sup>

Dalam penulisan proposal ini, penulis mencoba menganalisa mengenai dikeluarkannya Keputusan Menteri tersebut dengan meninjau tujuan dari pembedaan. Penulis akan melakukan penelitian hukum dengan metode yuridis normatif, dimana hasil dalam penelitian akan dituangkan dalam karya tulis yang dibuat oleh penulis yang berjudul, **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENJADI KORBAN PELECEHAN SEKSUAL OLEH ATASAN”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka diketahui permasalahan yang dibahas pada karya tulis ini adalah mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Menjadi Korban Pelecehan Seksual Oleh Atasan dalam rangka bentuk perlindungan hukum ,upaya penanggulangan terhadap pelecehan seksual, pengaturan tindak pelecehan seksual di tempat kerja,tersebut yang akan dianalisis dan tinjau dari tujuannya adalah si korban yang menjadi sudut dari permasalahan ini. Agar lebih memberikan gambaran yang mendalam tentang pembahasan pelecehan seksual sebagaimana telah dipaparkan di atas. Pada bagian ini penulis akan memberikan sebuah studi kasus yang nantinya bisa dibahas lebih mendalam. Pelecehan seksual bisa terjadi dimana saja: di jalan raya, pusat pertokoan, lingkungan, pendidikan, dalam mobil, ataukah di tempat kerja (sebagaimana penulis akan dijadikan sebagai salah satu contoh studi kasus dalam penulisan ini, agar pembahasan lebih realistis. Pelecehan seksual di tempat kerja, kebanyakan terjadi antara atasan. (dalam hal ini direktur, komandan, aturan pimpinan perusahaan) dengan bawahan yaitu karyawan atau buruh. Pelecehan seks, selain itu, dapat pula terjadi antara sesama karyawan atau buruh. Untuk kasus antara

---

<sup>15</sup> Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, hlm.96

pimpinan dan bawahan, terkadang terjadi penekanan-penekanan psikologis. Seorang karyawan misalnya ketika ia mendapat perlakuan tidak senonoh dari atasannya, ia tidak dapat berbuat apa-apa. Mengapa? karena si karyawan tadi berada dalam situasi yang dilematis. Jika ia keberatan, apakah dalam bentuk marah atau mengajukan keberatan secara tertulis, secara tidak langsung telah memermalukan, minimal merendahkan wibawa sang pimpinan di mata karyawan lainnya.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka permasalahan dalam penulisan Karya Ilmiah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap korban pelecehan seksual?
2. Bagaimanakah Pengaturan Tindak pelecehan seksual di tempat kerja?

### **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap korban pelecehan seksual
- b. Untuk mengetahui pengaturan Tindak pelecehan seksual di tempat kerja

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teoritis untuk memperoleh tambahan ilmu pengetahuan dalam perkembangan hukum nasional, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dan masukan bagi pelaksana penelitian di bidang yang sama untuk masa mendatang pada umumnya dan masukan serta sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya pada hukum pidana.

- b. Secara praktis memberikan masukan kepada berbagai kalangan eksekutif, legislatif, yudikatif, mahasiswa-mahasiswi fakultas hukum, dan khalayak umum, lainnya tentang bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan yang menjadi korban pelecehan seksual oleh atasan

## **1.5. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

### **1.5.1. Kerangka Teoritis**

#### **1.5.1.1. Teori Negara Hukum**

Konsep *Rechtsstaat* atau negara hukum merupakan konsep yang sering diidentikan dengan *Rule of Law*, namun terdapat perbedaan yang sangat jelas dari kedua konsep ini. “Negara Hukum” terdiri dari dua suku kata, negara dan hukum yang jika dimaknai secara terpisah tentunya memiliki arti yang memiliki arti yang berbeda. Negara biasanya diasumsikan sebagai bentuk diplomatic dari suatu entitas nyata atau masyarakat yang memiliki hukum untuk menjaga keteraturan.

Dalam sejarah modern, gagasan negara hukum itu sendiri dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum sebagai sistem yang fungsional dan berkeadilan. Dengan menata supra dan infrastruktur kelembagaan politik, ekonomi dan sosial yang tertib dan teratur serta membangun budaya dan kesadaran hukum yang rasional dan dan imprasional dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk itu, sistem hukum yang perlu dibangun dan ditegakkan sebagaimana mestinya dimulai dengan konstitusi sebagai hukum yang tertinggi. Teori ini berkaitan dengan perkembangan hukum dalam konsep negara modern yang dipengaruhi oleh pemanfaatan informasi dan teknologi yang mempengaruhi adanya inovasi dan efektivitas dalam pelaksanaan dan penegakkan hukum di indonesia. Kaitannya dengan apa yang dibahas dalam hal ini adalah masyarakat pada akhirnya akan mematuhi hukum yang berlaku karena indonesia

adalah Negara Hukum.<sup>16</sup>

### 1.5.1.2. Teori Perlindungan Hukum

Butiran pemikiran demikian itu akan dijumpai dalam banyak gagasan tentang hukum yang dicetuskan oleh Satjipto Rahardjo. Bagi Satjipto Rahardjo, hukum bukanlah sekedar logika semata, lebih daripada itu hukum merupakan ilmu sebenarnya (*genuine science*), Satjipto Rahardjo melihat hukum sebagai objek ilmu daripada profesi, dengan selalu berusaha untuk memahami atau melihat kaitan dengan hal-hal dibelakang hukum, keinginan untuk melihat logika sosial dari hukum lebih besar daripada logika hukum atau perundang-undangan, yang seharusnya selalu dimaknai sehingga selalu *up to date*. Pemikiran konvensional yang selama ini menguasai/mendominasi karakteristik berpikir ilmuwan hukum, bagi Satjipto merupakan tragedi pemikiran, penulis sebut saja parsialisme pemikiran atau belum *out of the box*. Satjipto Rahardjo merupakan salah satu pemikir hukum Indonesia yang cukup produktif. Prof. Tjip, begitu orang-orang menyebutnya, lebih terkenal (khususnya) di dunia akademis sebagai "Begawan Sosiologi Hukum". Pemikirannya akan banyak dijumpai dalam berbagai bentuk, baik lisan maupun tulisan, buku teks atau tercerai berai di berbagai surat kabar dalam bentuk artikel dan makalah seminar/diskusi. Substansinya sangat beragam bahkan sangat luas, mulai dari hal yang bersifat filosofis, sosiologis bahkan antropologis dan religius. Ciri pemikirannya sesuai dengan perkembangan saat ini dapat dimasukkan ke dalam pemikir kontemporer dalam ilmu hukum *postmodern* sekaligus kritis. Salah satu dari sekian banyak idenya tentang hukum adalah apa yang sering disebutnya sebagai 'Pemikiran Hukum Progresif', yaitu semacam refleksi atau sebuah kontemplasi dari perjalanan intelektualnya selama menjadi musafir Ilmu.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Jimmly Asshidiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007. hlm 298.

<sup>17</sup> Turiman, *Memahami Hukum Progresif Prof Satjipto Rahardjo Dalam Paradigma "Thawaf" (Sebuah Kontemplasi Bagaimana Mewujudkan Teori Hukum Yang Membumi /Grounded Theory Meng-Indonesia)*. <https://core.ac.uk/download/pdf/11704315.pdf>, 18 april 2021.

### 1.5.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini penulis berusaha memberi Batasan Mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan proposal ini, adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>18</sup>
2. Korban adalah orang yang mengalami penderitaan fisik, mental, dan/atau kerugian ekonomi yang diakibatkan oleh suatu tindak pidana.<sup>19</sup>
3. Karyawan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.<sup>20</sup>
4. Pemimpin adalah orang yang memimpin beberapa orang untuk tujuan bersama dan melatih orang-orang untuk menemukan kinerja terbaik mereka.<sup>21</sup>
5. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Satjipto Rahardjo, Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah. Jurnal Masalah Hukum, Th.10/No.1-6/ 1993, hlm.74

<sup>19</sup> Undang-undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

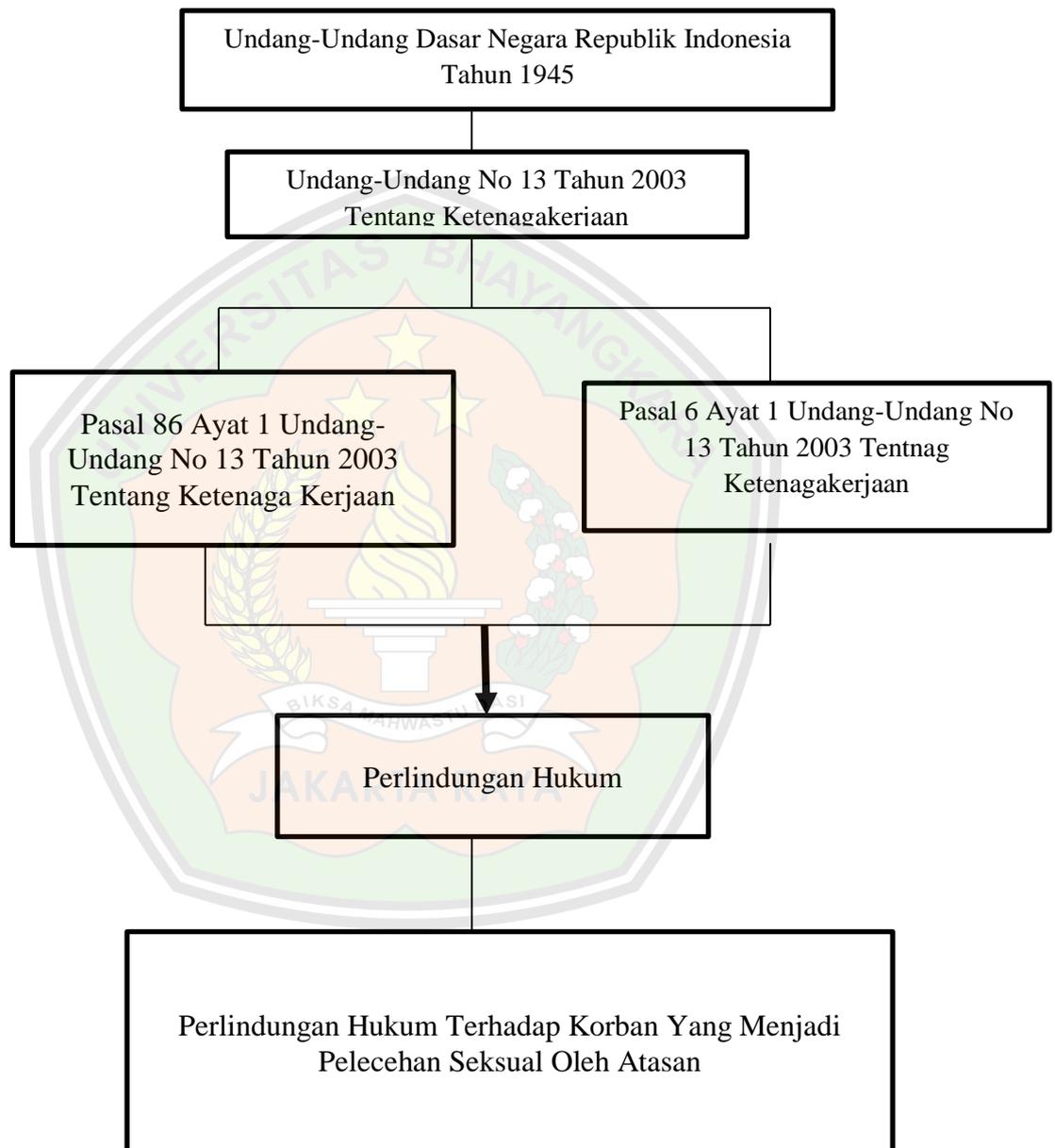
<sup>20</sup> <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, 11 Mei 2021

<sup>21</sup> <https://www.kompasiana.com/agusnilawati/56764c2345afbd000737d6fa/bos-dan-pemimpin-apa-bedanya>, 11 Mei 2021

<sup>22</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

6. Pelecehan Seksual adalah perilaku atau perhatian yang bersifat seksual yang tidak diinginkan dan tidak dikehendaki dan berakibat mengganggu diri penerima pelecehan<sup>23</sup>

### 1.5.3. Kerangka Pemikiran



<sup>23</sup> Triwijati, N.K. Endah. 2007. *Pelecehan Seksual: Tinjauan Psikologis*, Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, dan Savy Amira Women's Crisis Center.

## **1.6. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam setiap penelitian maupun di dalam penelitian ilmiah ini. Penelitian itu sendiri ialah suatu proses penalaran yang mengikuti suatu alur berpikir yang logis dan dengan menggabungkan metode yang juga ilmiah karena penelitian ilmiah selalu menuntut pengujian dan pembuktian.

### **1.6.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian karya ilmiah ini adalah normatif yuridis. Karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum lalu menggunakan kenyataan yang ada di masyarakat atau disebut kenyataan sosial, karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan yaitu tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Menjadi Korban Pelecehan Seksual Oleh Atasan.

Jadi dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum berupa peraturan undang-undangan dari teori-teori dan digabungkan dengan data primer.

### **1.6.2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini penelitian hukum ini menggunakan pendekatan undang-undang dari kepustakaan.

### **1.6.3. Sumber Data**

Data yang ingin di peroleh dalam penelitian ini, berupa data primer dan data sekunder

- a. Data Primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dalam penelitian.

b. Data Sekunder adalah bahan yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini ada tiga macam bahan hukum yang digunakan yaitu.

- 1). Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan. Di sini menggunakan pasal 28 D ayat 1 UUD 1945 tentang perlindungan hukum bagi setiap hak warga negara
- 2). Bahan hukum sekunder adalah bahan yang berasal dari kepustakaan yaitu berupa buku, literature, makalah dan jurnal yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian
- 3). Bahan hukum tersier adalah bahan hukum penunjang yang mencakup bahan-bahan yang memberikan petunjuk ataupun kejelasan. Yaitu berupa bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum dan lain sebagainya.

#### **1.6.4. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat erat hubungannya dengan sumber data, karena melalui pengumpulan data ini akan memperoleh data yang diperlukan untuk selanjutnya dianalisis sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Kepustakaan. Studi kepustakaan adalah dengan menelusuri dan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan atau literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

## **1.7. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini, system penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang membahas tentang;

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan masalah, Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori, Konseptual dan Pemikiran, dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan membahas mengenai tinjauan kepustakaan mengenai teori-teori, konsep-konsep, kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghubungkan antara hasil dengan tinjauan pustaka yang diperoleh dari buku-buku serta sumber lainnya yang berkaitan dengan Pelecehan Seksual Terhadap Karyawan Oleh Atasan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan membahas tentang metode penelitian yang dipakai oleh penulis dalam mengerjakan penelitian skripsi ini dengan memuat Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Sumber-Sumber Bahan Hukum yang didapat melalui penelusuran literatur hukum.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yaitu Bentuk perlindungan hukum terhadap korban pelecehan seksual dan upaya penanggulangan terhadap tindak pidana pelecehan seksual.

## **BAB V PENUTUP**

Penutup merupakan bab yang berisikan hasil dari inti pembahasan dan inti masalah yang diteliti, yang berisi simpulan dan juga saran dari penulisan yang berkaitan kepada masalah-masalah yang menjadi pokok pembahasan.

