

BAB II

**TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM, TENAGA
KERJA WANITA, DAN PELECEHAN SEKSUAL**

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah diberikannya pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau penjelasan lain mengenai perlindungan hukum sendiri ialah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik rasa aman dalam hal pikiran maupun fisik dari berbagai ancaman maupun gangguan pihak manapun.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia juga adanya pengakuan terhadap hak-hak manusia yang dimiliki semua subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sudah ada.¹

Menurut Fitzgerald yang dikutip Satjipto Raharjo awal munculnya teori perlindungan hukum ini adalah teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran yang dipelopori Plato, Aristoteles, dan Zeno. Menurut teori hukum alat tersebut menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan

¹ Umu Hilmy, "Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang". *Mimbar Hukum*. 2011. Vol 23, No. 3.

yang sifatnya universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tersebut tidak dapat dipisahkan, para penganut aliran tersebut melihat bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan juga aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral tersebut.²

Fitzgerald menjelaskan mengenai teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum sendiri memiliki tujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Hukum memiliki kepentingan mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi kepentingannya. Perlindungan hukum juga harus melihat bahwa perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan dari masyarakat itu sendiri untuk mengatur bagaimana perilaku antara anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat itu sendiri.³

Hukum memiliki fungsi untuk melindungi masyarakat dari bahaya yang dapat mengancam dirinya maupun orang lain, hukum juga berfungsi

² Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm 53.

³ *Ibid*, Hlm 57

untuk memberi keadilan kepada masyarakat tanpa memandang status, dan mensejahterakan masyarakat itu sendiri.

Perlindungan hukum juga adalah perlindungan akan harkat dan martabat, dan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang ada atau sebagai suatu kumpulan peraturan atau kaedah yang dapat melindungi subyek hukum itu sendiri.⁴

Hak-hak dasar sebagai manusia harus tetap terlindungi dan mendapatkan perlindungan dimanapun mereka bekerja. Dengan begitu mereka akan mendapatkan hidup yang layak sebagai seorang manusia.⁵

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

Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.” dengan demikian, pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin perlakuan tanpa ada

⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987, hlm. 29

⁵ Fatkhul Muin, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)”, *Jurnal Cita Hukum*, 2015. Vol. 3 No. 1.

diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha.

Undang-undang yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.⁶

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaannya dipaksakan dengan suatu sanksi yang diberikan. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Adalah perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah suatu hal sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan rambu-rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

⁶ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon". Jurnal Sasi, 2011, Vol.17 No. 3.

Adalah perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang akan diberikan apabila adanya sengketa atau telah terjadinya suatu pelanggaran.⁷

Setiap orang berhak mendapat perlindungan hukum, sesuai dengan bentuk yang mereka butuhkan.

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

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

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

⁷Radhy Alfian Santara, “*Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor).*” *Jurnal Litigasi*, 2017. Vol. 18. No. 1

- a) Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1)).
- b) Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1)).
- c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2)).
- d) Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).
- e) Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

B. Tenaga Kerja Wanita

1. Pengertian Tenaga Kerja Wanita

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”⁸

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

2. Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita

1) Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

2) Hak cuti haid

Cuti haid diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang diatur dalam pasal 81 yaitu bagi pekerja perempuan yang sedang menstruasi,

⁸ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers, 2010.

diizinkan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua, tentunya untuk mendapatkan cuti ini diberikan dengan melampirkan surat izin dokter.

3) Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan

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

4) Hak perlindungan selama masa kehamilan

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

5) Hak mendapat biaya melahirkan

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP Nomor. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur tentang kewajiban perusahaan yang memiliki lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah sedikitnya Rp1.000.000,- untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS Kesehatan.

Cakupan program BPJS kesehatan ini termasuk pemeriksaan kehamilan dan melahirkan.

6) Hak menyusui atau ASI

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdapat dalam pasal 83 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui, dipersilahkan untuk menyusui atau setidaknya memerah ASI pada saat jam kerja. Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 mengatur soal durasi waktu dan pengurangan jam kerja yang diberikan untuk ibu menyusui, sedikitnya satu atau lebih jeda saat jam kerja berlangsung.

7) Hak cuti keguguran

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

8) Hak mendapat fasilitas khusus

Tenaga kerja wanita mendapat perlindungan terhadap keamanan dan kesehatan. Dalam peraturan Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003

pasal 76 menyebutkan bahwa pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta terjaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja.

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

3. Bentuk-bentuk Perlindungan Tenaga Kerja

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

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁰

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya.

⁹ Tarsisius Maxmilian Tambunan, "Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing Perempuan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Denpasar". Jom Fakultas Hukum, 2017. Vol. 3. No. 2.

¹⁰ Evi Rosmanasari, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan". Jurnal Masalah Masalah Hukum, 2008. Vol. 19. No. 2

Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan penguasa yang sewenang-wenang dan tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.

C. Pelecehan Seksual

1. Pengertian Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual menurut Mathis dan Jackson (2001) yaitu tindakan yang terjadi di tempat kerja dan berhubungan dengan tindakan yang menunjukkan kearah seksual, dan ditempatkannya tenaga kerja dalam situasi kerja yang merugikan atau menciptakan lingkungan pekerjaan yang tidak bersahabat.

Yayasan Harapan Permata Hati Kita (2005) menyebutkan bahwa pelecehan seksual merupakan tindakan yang mengganggu, menjengkelkan, dan tidak diinginkan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang terhadap pihak lain yang berkaitan langsung dengan jenis kelamin pihak yang diganggu dan dirasakan dapat menurunkan martabat dan harkat diri orang yang diganggu.

2. Bentuk-bentuk Pelecehan Seksual.

Menurut Kelly (1998), ada 3 bentuk pelecehan seksual, yaitu:

- a. Bentuk Visual: seperti tatapan yang penuh nafsu, tatapan yang mengancam dan gerak gerik yang bersifat seksual.
- b. Bentuk Verbal: seperti siul-siulan, gossip, bergurau yang bernada seksual.
- c. Bentuk Fisik: Sentuhan, menepuk, menyenggol dengan sengaja, meremas dan mendekatkan diri tanpa diinginkan.

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) ada beberapa perbuatan yang masuk dalam kategori kekerasan/pelecehan seksual, yaitu:

- a. Merusak kesusilaan di depan umum, yang terdapat dalam pasal 281, 283, 283 bis.
- b. Perzinahan, yang terdapat dalam pasal 284.
- c. Pemerkosaan, yang terdapat dalam pasal 285.
- d. Pembunuhan, yang terdapat dalam pasal 338.
- e. Pencabulan, yang terdapat dalam pasal 289, 290, 292, 293 (1), 294, 295 (1).¹¹

3. Faktor Penyebab Terjadinya Pelecehan Seksual.

Penyebab ini dapat dilihat dari sudut pandang pelaku, sudut pandang korban bahkan lingkungannya, yaitu:

- 1) Pelecehan seksual yang terjadi dari sudut pandang lelaki, karena selama ini wanita menempati posisi jabatan yang lebih rendah dari laki-laki di tempat bekerja.

¹¹Marcheyla Sumera. "Perbuatan Kekerasan/Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan". *Lex et Societatis*. Vol. 1, No. 2. 2013.

Papu (2002) menambahkan pelecehan seksual yang biasanya dilakukan karena pelaku merasa dirinya memiliki kekuasaan atau otoritas terhadap korban, pelaku menjanjikan pekerjaan atau kenaikan gaji, biasanya pelaku pelecehan seksual tersebut adalah manager, direktur atau pemilik perusahaan itu sendiri.

Penyebab pelecehan seksual lain menurut Mackinnon (1979) karena kekuasaan dan penempatan jabatan, dimana laki-laki lebih sering mempekerjakan wanita, seperti melakukan pemecatan, pengawasan dan mempromosikan perempuan.

Menurut Poerwandari (2000), penyebab terjadinya pelecehan seksual ini karena struktur sosial dan sosialisasi dalam masyarakat yang lebih mengutamakan kepentingan dan perspektif laki-laki, sekalnya adanya anggapan bahwa wanita lebih rendah dan kurang bernilai dibandingkan dengan laki-laki.

- 2) Pelecehan seksual yang dilihat dari sudut pandang korban adalah tindakan yang terjadi dimana-mana, penyebabnya seperti adanya daya tarik seksual atau rangsangan yang terjadi antara dua orang atau dua jenis kelamin yang berbeda. Dan biasanya wanita yang menjadi korban tindak pelecehan seksual ini tidak berani menolak dengan alasan takut kehilangan pekerjaannya. Menurut Mackinnon (1979) pekerjaan bagi perempuan lebih terbatas dibanding laki-laki, karena keterbatasan itu perempuan susah untuk menghindari tindakan pelecehan seksual tersebut. Papu (2002) menjelaskan yang mendasari terjadinya tindak

pelecehan seksual adalah wanita itu sendiri, yang tanpa disadari ketika berinteraksi dengan lawan jenisnya perempuan itu telah mengundang lawan jenisnya untuk melakukan tindakan pelecehan seksual tersebut, didasari dengan baju yang memperlihatkan lekuk tubuh, berpakaian seksi, menggunakan parfum, cara bicara mendesah dan sebagainya.

- 3) Faktor Lingkungan, ruangan kerja menjadi faktor penyebab terjadinya tindakan pelecehan seksual, menurut Roosmaya (2007), jika ruangan kerja agak tertutup itu akan mempermudah dan memperbesar kemungkinan terjadinya tindakan pelecehan seksual.