

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja/buruh merupakan tulang punggung perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan. dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, ~~selama~~, sesudah masa kerja”. Di dalam ketenagakerjaan juga terdapat kontrak kerja yang artinya kontrak adalah persetujuan yang mempunyai aturan hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan kegiatan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.¹

Pada era industri modern seperti sekarang ini banyak sekali wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari yang awalnya tidak bekerja menjadi bekerja karena beban kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Hal tersebut dimulai sejak abad ke-20 seorang wanita tidak hanya menjadi ibu rumah tangga saja, tetapi juga ikut bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya karena tuntutan ekonomi. Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal

¹ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 57.



sebagai “*industrial redeployment*”, terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi didalam insdustri manufaktur dari negara-negara berkembang.²

Banyak berita yang menginformasikan bahwa pekerja wanita yang bekerja pada perusahaan sering kali mendapatkan perlakuan yang tidak baik. Terkadang pekerja wanita sampai melakukan pekerjaan yang seharusnya dikejakan seorang laki-laki untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bahkan ada yang memberitahukan bahwa pekerja wanita kurang diperhatikan oleh perusahaan yang diperlakukan dibawah pekerja wanita tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja laki-laki.³

Memperkerjakan perempuan dipusahaan tidaklah mudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut para wanita pada umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun, norma norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama jika dipekerjakan pada malam hari, para pekerja wanita umumnya mengerjakan pekerjaan yang harus yang sesuai dengan tenaganya.⁴

Tetapi pada kenyataannya masalah perlindungan tenaga kerja masih jauh dari harapan. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja Perempuan dimana proses penerapannya

² Iwan Prayitno, *Wanita Islam Perubah Bangsa*, Pustaka Tarbiatuna, Jakarta, 2003, hlm. 185.

³ *Ibid* hlm. 190.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008. hlm 87.

dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.⁵ Perlindungan yang dimaksud adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, tentunya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pada Pasal 76 ayat 3 huruf (b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “*menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja*” ini masih belum diterapkan di PT Ajinomoto karna dilihat dari PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tempat kerja tersebut tidak tercantum perlindungan bagi pekerja wanita. Asusila memiliki makna yang sangat luas, Mulai dari melihat yang sedemikian rupa sampai dengan tindakan fisik yang disertai kekerasan. Tempat kerja sangat rentan terhadap terjadinya asusila yang berasal dari sesama teman pekerja maupun atasan. Pekerjaan sangat penting bagi kehidupan seseorang, sementara asusila sangat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang 1945 juga sudah menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan adanya undang-undang tersebut seharusnya setiap perusahaan yang memiliki tenaga kerja dapat menjamin kehidupan tenaga kerjanya, mulai dari faktor kesehatan, keselamatan, maupun keamanan pekerjaanya di tempat kerja.⁶

⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan.

⁶ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 27 ayat 1.

Pasal 86 ayat (1) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berisi “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.⁷

Pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja secara shift, ada aturan khusus untuk waktu kerja wanita dengan umur kurang dari 18 tahun. Kebijakan ini berupa larangan untuk perusahaan memperkerjakan pekerja wanita pada jam malam, yakni jam 23:00 – 07.00 bahwa perusahaan yang memperkerjakan wanita di jam 23:00 – 07:00 wajib menyediakan asupan makanan dan minuman bergizi. Hal ini termasuk dalam pasal 76 Ayat (1) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa. Fasilitas dan tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi atau WC dan penerangan yang layak. Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima. Bagi pekerja wanita yang baru saja melahirkan tentu harus memberikan asupan Air Susu Ibu (ASI) untuk buah hatinya. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah melalui Pasal 83 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan menyediakan fasilitas berupa tempat menyusui. Dengan demikian pekerja wanita dapat pemerah ASI disela-sela waktu istirahat bekerja.⁸ Permasalahan perlindungan tenaga kerja wanita dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan oleh Undang-

⁷ H suryanto, *Sehat Damanik, Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hal. 36.

⁸ *Ibid* , hlm .37.

Undang Ketenagakerjaan. Dimana perusahaan masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan apa yang menjadi hak dari para pekerjanya

Sebelumnya sudah ada penulisan penelitian tentang pekerja wanita, untuk membedakan proposal penelitian yang akan dibuat oleh penulis dengan penulisan yang sudah ada sebelumnya, maka yang membedakan diantaranya adalah identifikasi masalah, alat analisis, dan lokasi penelitian, oleh karena itu berikut dua penelitian sebelumnya yang akan penulis cantumkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Dalam kasus ini terdapat kasus pelecehan seksual yang dimana pekerja wanita yang berinisial CS sebagai pemborongan dari PT. Gokko Mirai yang bekerja di PT. Ajinomoto Indonesia selama 1 tahun 3 bulan sebagai admin. Dan pelaku sebagai Regular (karyawan tetap) di PT. Ajinomoto Indonesia. Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang menyatakan bahwa : *“setiap buruh memperoleh hak dan perlindungan atas perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”*. Pelecehan yang dilakukan oleh pelaku berupa pelecehan fisik seperti memegang badan korban. Menurut keterangan korban pelecehan seksual terjadi saat korban sedang berjalan sendiri di area tempat kerja dia ditarik oleh pelaku dibawa ke dalam ruangan yang sepi tanpa pengawasan CCTV kemudian pelaku menutup pintu melakukan tindakan yang melanggar asusila. Setelah terjadi kejadian itu korban tidak berani melaporkan peristiwa tersebut karna merasa takut dan malu sehingga korban hanya bisa

menceritakan kejadian itu kepada rekan laki-laki nya yang sama bekerja di PT. Ajinomoto sebagai regular (Karyawan Tetap) lalu rekan laki-laki nya melaporkan kejadian itu kepada atasannya.

Untuk menguatkan tingkat kemurnian tulisan, penulis mencantumkan dua hasil penelitian sebelumnya yang ada keterkaitanya dengan tulisan yang yang dibuat oleh penulis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami kasus pelecehan diantaranya sebagai berikut :

1. Sri Pramudya Wardhani, Universitas Esa Unggul, “Peranan Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pencegahan Pelecehan Seksual Untuk Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja”.

Hal yang membedakan penulisan peneliti sebelumnya :

- a. Adanya kesempatan untuk melakukan tugas bersama keluar kantor dan dengan adanya akses internet yang dapat dijadikan alasan untuk membuka *content* pornografi oleh pelaku untuk melakukan pelecehan seksual kepada korban.
- b. Tidak ada keberanian korban untuk melakukan perlawanan terhadap pelecehan seksual yang dilakukan oleh pelaku.
- c. Tindakan tutup mulut atau tidak melaporkan kasus tersebut kepada pihak atasan atau yang berwenang

2. Anindya Pramesti, Universitas Muhammadiyah Surakarta, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ”.

Hal yang membedakan penulisan peneliti sebelumnya :

- a. Sesungguhnya pekerja wanita menyadari bahwa masih ada perjanjian kerja yang merugikan dirinya, karena terkadang tidak semua hak khusus pekerja wanita dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut. Namun mereka pasrah dengan perjanjian kerja tersebut karena faktor posisi tawar yang lemah dan keterbatasan lapangan kerja.
- b. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa peraturan menteri lainnya dan norma aturan internasional yang telah ada, semestinya kasus pelanggaran hukum terhadap pekerja wanita akan semakin jarang terdengar. Namun pada kenyataannya pelaksanaan dari semua aturan-aturan tersebut terkadang tidak dilaksanakan sepenuhnya.
- c. Umumnya pekerja wanita yang dilanggar hak-haknya, ataupun mengalami pelecehan di tempat kerja lebih banyak “diam” dan berusaha “melupakan” pelanggaran-pelanggaran yang mereka alami.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tentang perlindungan pekerja wanita sebagai penelitian proposal dengan judul : “Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Atas Tindakan Asusila Yang Dihubungkan Dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”.

B. Identifikasi Masalah

Berhubungan dengan hal yang diuraikan tersebut diatas, maka penulis mengangkat permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Apa akibat hukum terhadap karyawan yang melakukan tindakan asusila ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang ada di PT. Ajinomoto ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami akibat hukum terhadap karyawan yang melakukan tindakan asusila ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut ketentuan Perjanjian Kerja Bersama di PT. Ajinomoto.

D. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini kiranya dapat menambah manfaat pengetahuan dalam ilmu hukum khususnya dibidang hukum perdata yang berkaitan dengan perlindungan pekerja wanita

2. Secara Praktis

Untuk para pekerja wanita agar mampu memahami temuan penelitian ini secara praktis dan tidak lagi kehilangan perlindungan bagi pekerja wanita.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia merupakan negara hukum sesuai dengan Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka kepastian hukum dan perlindungan hukum melekat pada warga negara Indonesia bahkan sejak dalam kandungan orang tua. Kepastian hukum dan perlindungan hukum juga mengatur dalam aspek ketenagakerjaan perlindungan wanita.⁹

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang 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) yang menyatakan bahwa” Pereknomian 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 dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰

⁹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3).

¹⁰ Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)* Di Kota Ambon, Jurnal Sasi Vol. 17, 2021.

Berdasarkan beberapa teori perlindungan hukum yang ada, penulis menitikberatkan dan memilih konsep teori perlindungan hukum yang dipaparkan oleh Philipus M. Hadjon yang dijadikan sebagai “pisau analisis” dalam penulisan hukum karena konsep perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon dinilai paling relevan untuk diterapkan di negara Indonesia dan memiliki keterkaitan yang erat dengan penulisan hukum ini. Philipus M. Hadjon memberikan pengertian perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹¹ Menurut Sudikno Mertokusumo dalam fungsinya sebagai perlindungan bagi kepentingan manusia, Hukum mempunyai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, Menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Adapun fungsi primer dari hukum mencakup tiga pokok, dan salah satunya adalah fungsi perlindungan. Hukum mempunyai fungsi untuk melindungi masyarakat dari ancaman bahaya dan tindakan-tindakan yang merugikan baik yang datang dari sesamanya dan kelompok masyarakat, Termasuk yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan (pemerintah dan negara) ataupun yang berasal dari luar yang ditujukan terhadap 12 fisik, jiwa, kesehatan, nilai-nilai dan hak asasinya.¹²

¹¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.25.

¹² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Mahakarya Pustaka, Yogyakarta, 2019, Hlm 39.

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang. Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan terhadap perempuan, Merupakan hak asasi yang harus diperoleh. Sehubungan dengan hal ini, Pasal 27 ayat (1) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, menentukan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.¹³ Pernyataan dari pasal tersebut, menunjukkan tidak ada perbedaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan bagi semua warga negara, baik wanita, pria, dewasa dan anak-anak dalam mendapat perlindungan hukum terutama di bidang ketenagakerjaan/waktu, tempat dan sifat pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Konsep tenaga kerja adalah: “Bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa”. Perserikatan Bangsa-Bangsa menggolongkan penduduk usia 15-64 tahun sebagai tenaga kerja. Indonesia menggolongkan penduduk usia 10 tahun keatas sebagai

¹³ Kurnia Maharani, *Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industri Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja*. hlm. 1. Diakses melalui <http://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179/150> diakses pada tanggal 24/03/2022 pukul 20.53 WIB.

tenaga kerja, dengan alasan terdapat banyak penduduk usia 10- 14 dan 65 tahun ke atas yang bekerja.¹⁴

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 rekan, 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 Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁵

Tenaga kerja wanita adalah wanita yang bekerja. Dan juga bisa diartikan perempuan dewasa yang melakukan sesuatu kegiatan dan bertujuan mendapatkan hasil. Sehingga wanita untuk mendapatkan hal itu biasanya banyak dilakukan di luar rumah. Tenaga kerja wanita merupakan seorang wanita yang telah berumur 18 Tahun atau lebih dan boleh melakukan pekerjaan, Tetapi diadakan pembatasan dan tidak ada larangan mutlak untuk menjalankan pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, Maka yang dimaksud dengan Pekerja Wanita adalah Tenaga Kerja Wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.¹⁶

¹⁴ Kurnia Maharani, *Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industri Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja*.hlm. 1. Diakses melalui <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/333973> pada tanggal 24/03/2022 pukul 21.06 WIB.

¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 51.

¹⁶ Mulyana W. Kusuma, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita dan Permasalahannya*, hlm.1 diakses melalui <http://www.google.com.id.kompas>. diakses 24/03/2022 pukul 21.21 WIB.

Pekerja wanita yang masih bekerja sebelum atau sesudah waktu yang telah ditentukan harus mendapat perlindungan. Perlindungan terhadap pekerja wanita di malam hari telah di atur dalam pasal 76 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera dalam :

- 1 Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- 2 Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- 3 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi, dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4 Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- 5 Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan.

Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang tidak memenuhi usia yang ditentukan (kurang dari 18 tahun) tidak diperkenankan bekerja sebelum atau sesudah waktu yang ditentukan dalam undang-undang ini, dimana yang

dimaksudkan agar keamanan dari pekerja wanita di malam hari dijamin dan dilindungi oleh undang-undang. Pekerja yang sedang hamil pun diatur pula dalam pasal ini, dimana keterangannya tidak berbeda dengan pasal 76 ayat (1), karna mengingat kesehatan kandungan dari pekerja, dimana menurut penjelasan ayat ini waktu tersebut tidak disarankan oleh dokter karna membahayakan bagi wanita hamil.¹⁷

- 1 Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2 Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3 Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4 Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan.

Dalam pasal ini jelaskan bahwa pengusaha ataupun majikan harus mengikuti aturan tentang waktu kerja dari pekerja, baik untuk laki-laki maupun perempuan.¹⁸ Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerjanya lewat dari batas

¹⁷ Ibid hlm.3.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76.

waktu yang telah ditentukan. Ada 3 dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang dikategorikan sebagai berikut;

- 1 Protektif Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandung.
- 2 Korektif Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin tenaga kerja perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama.
- 3 Non-diskriminasi Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerja.

Aturan hukum untuk pekerja wanita ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁹ Emansipasi yang dituntut oleh kaum wanita (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrat dia adalah tetap seorang wanita yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Adanya perlakuan yang sama antara

¹⁹ Koen, *Buruh Wanita dan Perlindungannya*, Harian Umum Jawa Pos, November 2007. Hlm.67.

tenaga kerja pria dan wanita merupakan bentuk dari emansipasi wanita. Meskipun tenaga kerja pria dan wanita memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan, namun keduanya tidak dapat disamakan dalam jenis pekerjaan. Hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum.

Didalam pasal 76 Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pengaturan kerja malam untuk pekerja perempuan. Dan pada pasal tersebut juga memberikan penjelasan bahwa dilarang mempekerjakan perempuan dibawah umur 18 tahun, selain itu dilarang memberikan shift malam (pukul 23.00-07.00) bagi pekerja yang sedang hamil. PT Ajinomoto sendiri tidak ada pekerja dibawah umur 18 tahun alasannya karena mempekerjakan usia dibawah 18 tahun merupakan resiko yang tinggi dan akan banyak masalah pada nantinya. Dan bagi wanita yang sedang mengandung ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membahayakan untuk ibu dan anaknya. Dan untuk wanita yang sedang mengandung diberikan keringanan untuk tidak melakukan kerja lembur.

Sudah ada undang-undang yang mengatur apabila terjadinya tindakan pelecehan seksual atau perbuatan menyimpang tentang pelecehan seksual, namun kenapa masih banyak sekali korban yang mendapat tindakan pelecehan seksual dan tidak ada sanksi berat yang diberikan kepada pelaku, bahkan hak-hak korban juga tidak terjamin seperti yang seharusnya sudah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini saya akan menganalisis kembali apa saja yang terjadi di lapangan pekerjaan, bagaimana perlindungannya, dan apa saja faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersifat normatif dan penelitian lapangan melalui wawancara langsung dengan narasumber. Data yang dapat dikumpulkan berupa data sekunder, yaitu data yang telah dalam keadaan siap pakai, bentuk dan isinya telah disusun penulis terdahulu dan dapat diperoleh tanpa terikat waktu dan tempat.

Metode Pendekatan hukum ini adalah penelitian yuridis normative, metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada dan didasari pada bahan hukum primer dan sekunder.

1. Metode Pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, baik itu dari aspek teori, sejarah, filosofi, maupun pasal demi pasal. Penelitian ini akan dikaji secara normatif dengan cara mempelajari dan meneliti dari lingkup dan materi ketentuan-ketentuan dalam undang-undang Nomor 39 Tahun tentang Kementerian Negara.



2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan judul dan identifikasi masalah, penelitian ini bersifat Deskriptif Analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek pelaksanaan yang menyangkut pemasalahan dalam uraian diatas secara sistematis, lengkap dan logis untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh yaitu tentang Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Atas Tindakan Asusila Dihubungkan Dengan Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3. Tahapan penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari :

Penelitian dengan observasi yaitu aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.

Kemudian Library Research, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penelitian studi kepustakaan, yaitu teknik mengumpulkan data dengan meneliti bahan pustaka.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data-data sekunder, yaitu :

Bahan hukum primer, yaitu bahan yang mengikat terdiri dari beberapa Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Tenaga Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- a. Bahan sekunder, yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer seperti berupa buku-buku yang terkait dengan penulisan proposal skripsi ini.
- b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan informasi terkait bahan hukum seperti kamus hukum dan kamus bahasa Indonesia

5. Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode interpretasi atau penalaran hukum, yaitu metode penemuan hukum yang memberikan penjelasan yang jelas dan terang atas teks Undang-Undang, guna ruang lingkup kaidah dalam Undang-Undang tersebut dapat diterapkan terhadap peristiwa hukum tertentu.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah penelitian dimana penelitian akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di:

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Jalan Ronggo Waluyo, Desa Sirnabaya, Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.

2. PT Ajinomoto Indonesia Karawang Factory. Jl. Harapan Raya, Blok JJ No. 1, Sirnabaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat, 41361.