

**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**

(Studi Kasus Di PT. Ajinomoto)

Ratna Sovianti¹, Anwar Hidayat², Lia Amaliya³

Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹hk18.ratnasovianti@mhs.ubpkarawang.ac.id

²anwar.hidayat@ubpkarawang.ac.id

³lia.amaliya@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Pada era industri 4.0 seperti sekarang banyak sekali wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari yang awalnya tidak bekerja menjadi bekerja karena beban kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Pekerja wanita adalah wanita yang sudah dewasa, wanita yang dianggap dewasa disini adalah perempuan yang sudah berumur 18 (delapan belas) tahun. Masalah ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi sorotan karna kurangnya jaminan perlindungan bagi pekerja wanita menyebabkan adanya tindakan asusila, yang tidak 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. Adapun identifikasi masalah yang sedang diteliti oleh penulis yaitu terkait bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut ketentuan segi kontrak kerja yang berlaku kemudian yang kedua bagaimana 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. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif 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. Hasil penelitian perlindungan terhadap pekerja wanita masih tergolong lemah karena pelaku tindakan asusila yang masih belum tersentuh dengan hukum dan belum adanya sanksi yang diterapkan oleh perusahaan yang bertanggungjawab terhadap pekerja wanita di lingkungan perusahaan.

Kata kunci : Perlindungan hukum, Perjanjian kerja, Pekerja wanita

ABSTRACT

In the industrial era 4.0 as it is now, there are many women who work to fulfill their needs from those who initially did not work to work because of the increasing needs of life. Female workers are women who are adults, women who are considered adults here are women who are 18 (eighteen) years old. Employment issues are still in the spotlight because the lack of guaranteed protection for women workers causes immoral acts, which do not provide protection for human rights that harm others and the protection is given to the community so that they can enjoy all the rights granted by law. or in other words legal protection. The problem that is being faced by the author is how the legal protection of female workers according to the provisions of the applicable employment contract is then the second what are the legal consequences of committing immoral acts against Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation . In this study the author uses a normative juridical approach or the method used in legal research which is carried out by examining existing library materials and based on primary and secondary legal materials. The results of the research on the protection of women workers are still weak because the perpetrators of immoral acts have no law and there are no sanctions applied by companies that are responsible for women workers in the company environment.

Keywords: *Legal protection, Employment agreement, Female workers*

PENDAHULUAN

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,

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.¹

Memperkerjakan perempuan diperusahaan 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.²

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 Mempekerjakan Pekerja Perempuan dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.³ 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.

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

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008. hlm 87.

³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan.

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA WANITA ATAS TINDAKAN ASUSILA YANG DIHUBUNGAN DENGAN UNDANG - UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* UNDANG – UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

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.

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 mempekerjakan pekerja wanita pada jam malam, yakni jam 23:00 – 07.00 bahwa perusahaan yang mempekerjakan 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 memerah ASI disela-sela waktu istirahat bekerja.⁴ 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-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

⁴ *Ibid* , hlm .37.

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

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 atasanya.

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”*. Berhubungan dengan hal yang diuraikan tersebut diatas, maka penulis mengangkat permasalahan-permasalahan

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

sebagai berikut : 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 ? dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang ada di PT. Ajinomoto?

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 Penelitian 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.

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. 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 pemmasalahan 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

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

PEMBAHASAN

A. 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

Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pelecehan seksual di tempat kerja merupakan suatu perilaku yang menjurus pada hal-hal yang bersifat seksual (verbal: bicara atau humor porno, memperlihatkan gambar porno ataupun fisik misalnya menyentuh bagian tubuh) yang tidak disetujui oleh korban. Perilaku tersebut terjadi dalam rangka hubungan kerja. Hubungan kerja memiliki pengertian di tempat kerja atau di luar tempat kerja.

Keadilan meliputi dua hal, yaitu yang menyangkut hakekat keadilan dari isi atau norma untuk berbuat secara konkrit dalam keadaan tertentu. Hakikat keadilan adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkaji suatu norma yang menuntut pandangan subyektif melebihi norma – norma lain. Dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang menerima perlakuan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Jadi dapat dirumuskan lebih luas bahwa ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh / pekerja dengan majikannya.

Dalam hubungan kerja.⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan telah menyatakan bahwasanya pembentukan undang-undang mempunyai tujuan yang

⁵ Badriyah Khalees, *Penyelesaian Hukum KDRT (Penghapusan Kekerasan dalam*

Rumah Tangga dan Upaya Pemulihannya), Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009. hlm 20.

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

berdasarkan untuk memberikan perlindungan terhadap setiap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sebagaimana telah diberi penjelasan pada konsiderans diatas untuk pembentukan undang-undang ini pada dasarnya sebagai payung hukum untuk pekerja dalam hal melakukan pekerjaannya di Indonesia.

Sexual harassment, power harassment, ataupun workplace harassment adalah perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang ini menjadi payung hukum terhadap perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak – hak dasar buruh, menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pasal 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah.

Pelecehan seksual buruh perempuan ditempat kerja membuat perempuan rentan mengalami cedera fisik dan trauma psikis. Film buatan Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) menggambarkan buruh – buruh maupun pekerja perempuan di Cakung telah mengungkapkan beragam pelecehan seksual di tempat kerja mereka. Film itu juga menerangkan perjuangan para buruh menuntut kawasan tersebut sebagai kawasan bebas pelecehan seksual. Bentuk kekerasan itu beragam, seperti siulan, godaan, dan rayuan seksual, dipandang secara nakal, diejek tubuhnya, diraba – raba, dipaksa membuka baju, diremas, digendong paksa, diajak hubungan seksual, dipaksa hubungan seksual. Pelakunya tidak hanya kariyawan saja, namun seperti mekanik, operator, chief (pimpinan), satpam, dan petugas parker pabrik, melainkan juga Bos dan HRD (*Human resource*

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

development). Setiap buruh / pekerja perempuan ketakutan menceritakan kekerasan seksual karena mereka ditekan untuk menutup semua kasus oleh atasan dan beberapa aspek lingkungan sosial. Seharusnya perusahaan yang memiliki prosedur penanganan kekerasan ataupun pelecehan seksual, seperti meminta asistensi dari ahli yang bergerak dari kasus ini untuk mendukung pemulihan para korban, sudah kewajiban perusahaan memberikan sanksi dan konsekuensi tegas kepada pelaku, terlebih lagi masalah kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam hukum negara di Indonesia.⁶

Kekerasan seksual terhadap Pekerja Perempuan di tempat kerja berbeda dengan kekerasan seksual pada umumnya dikarenakan kekerasan seksual tersebut dilakukan di tempat yang berkaitan langsung dengan pencarian nafkah seseorang. Kekerasan seksual di tempat kerja sering dijadikan sebagai kekuatan kekuasaan dan dapat terjadi di setiap level pekerjaan dari perekrutan

kerja hingga promosi untuk sebuah jabatan.

Tindakan asusila merupakan perbuatan yang kemudian tidak hanya diatur di dalam kejahatan atau berkeñaan dengan kitab Undang-Undang hukum pidana. Perbuatan asusila juga diatur mengenai dampaknya bila terjadi di dalam dunia kerja hal ini ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berbicara tentang asusila hal tersebut diatur di dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara terperinci ada di dalam pasal 158 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

- 1 Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

⁶ Diakses melalui link <https://www.google.com/amp/s/amp.tirto.id/pel>

[ecean-seksual-buruh- perempuan-dicakung-daRD](#) pada tanggal 24 agustus 2022. 17.02

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - g. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- 2 Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
 - a. pekerja/buruh tertangkap tangan
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
 - 3 Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4)
 - 4 Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada kasus yang penulis teliti di perusahaan ini telah terjadi tindakan asusila dimana korban mengaku ditarik ke dalam ruangan yang sepi dan tanpa pengawasan CCTV kemudian pelaku menutup pintu dan melakukan tindakan yang melanggar tindakan asusila. Setelah terjadi korban tidak berani melaporkan kejadian tersebut karna korban merasa malu dan takut akhirnya korban hanya bisa bercerita kepada rekan kerjanya. Setelah melaporkan kepada anggota serikat dan sejak saat itu pula anggota serikat membentuk tim khusus untuk menangani kasus tersebut. Dimana anggota serikat menyebutkan pembentukan tim dengan mengumpulkan bukti-bukti terhadap tindakan pelecehan yang terjadi di lingkungan kerja. Akan tetapi pelaku juga meminta bantuan kepada pihak serikat agar sanksi yang diberikan tidak terlalu berat lalu pihak serikat melakukan mediasi dengan pihak

perusahaan dan hasil akhir dari mediasi antara pihak serikat dan pihak perusahaan adalah pemindahan departement terhadap pelaku agar korban merasa aman dan tidak lagi bertemu di area kerja.

Menurut analisa Penulis Mengenai Sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja buruh yang diketahui telah melakukan tindakan asusila terhadap pekerja buruh wanita haruslah diberikan sanksi yang tegas sesuai dengan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur bagi pekerja/buruh yang melakukan tindakan asusila terhadap pekerja wanita harus diberikan sanksi yang tegas. Sanksi bagi pelaku harusnya dikeluarkan dari perusahaan karena di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu aturan yang digunakan dalam pemberian sanksi haruslah tegas agar dapat ditegakan atau dilakukan tindakan yang pas sehingga hak asasi dari pekerja wanita dapat terpenuhi dan tidak ada rasa diskriminasi antar pihak yang merasa dirugikan dengan tindakan pelecehan

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

seksual ini dalam hubungan industrial dan yang telah diatur oleh Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Terikait permasalahan yang penulis teliti setelah melaporkan kejadian pelecehan tersebut pelaku diberikan hukuman hanya di mutasi departement akan tetapi jika merujuk pada Pasal 158 pelaku seharusnya di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

B. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang ada di PT. Ajinomoto

Perlindungan hukum merupakan salah satu aspek paling penting suatu negara hukum, karena pembentukan hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya, merupakan salah satu unsur pembentukan suatu negara. Perlindungan hukum warga negara Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 huruf D ayat (1) dan (2), yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum

serta berbicara terkait dengan hak seorang warga negara untuk bekerja, mendapatkan imbalan, dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Guna mempermudah pembahasan ini, peneliti akan memulai pembahasan perubahan bentuk perlindungan hak-hak perempuan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan-perlindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam undang-

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, dapat dipastikan penolakan pekerja saat proses Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja adalah tidak benar dan keliru. Adapun pasal yang mengalami perubahan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Proses Pengawasan yang dilakukan untuk Tenaga kerja perempuan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan. Dalam pengawasan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dilakukan departemen tenaga kerja.

Dalam hal ini departemen tenaga kerja melakukan pengawasan berdasarkan aturan yang tertera dalam undang-undang serta berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan tenaga kerja.

Proses pengawasan oleh dinas Depnaker dilakukan berdasarkan data yang dilaporkan oleh pengusaha. Selain itu proses pengawasan pun langsung dilakukan oleh petugas dinas depnaker lewat sidak secara mendadak yang dilakukan di perusahaan dari pengusaha, ketika tidak terjadi kesesuaian antara laporan yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil lapangan yang didapatkan dari sidak maka akan dilakukan proses hukum.¹¹ Proses pengawasan pun tidak akan berjalan dengan baik apabila tenaga kerja yang bersangkutan tidak melakukan laporan ketika terjadi kesalahan, sehingga proses pengawasannya pun tidak hanya dilakukan oleh departemen ketenagakerjaan namun juga oleh pekerja-pekerja wanita yang ada di lapangan. Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan dalam hal waktu kerja dan istirahat Waktu kerja dan istirahat telah

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tetapi kerja lembur tidak berdasar kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 78 ayat (1) huruf a Waktu lembur pun cenderung melebihi ketentuan undang-undang. Namun demikian, terhadap pelanggaran ketentuan ini tidak terdapat pengaturan sanksi bagi perusahaan yang melanggar. Sehingga hak tenaga kerja ini cenderung disimpangi.

Di masa yang akan datang, pelaksanaan peraturan dan perlindungan tenaga kerja perempuan yang bekerja dimalam hari harus diiringi dengan keselarasan antaran pelaksanaan dan penagwasan. Dalam hal ini, perusahaan haru bersifat koorporatif dengan Disnakertrans sebagai pengawas yang diikuti oleh inisiatif pelaku pekerja lembur untuk melaporkan kesalahan-kesalahan prosedur perusahaan dalam memberlakukan jam lembur kepada pengawas.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban

seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan didunia usaha.

SANKI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) Di PT. AJINOMOTO

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman kerja atau pengusaha di lingkungan kerja
 - f. perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
2. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat di putus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri
3. Pekerja Tersangkut perkara kriminal dan karenanya dijatuhi hukuman Membujuk, menjanjikan sesuatu, memberikan sesuatu atau menerima uang, atau barang, atau jasa, tanpa memandang alasan apapun sebagai suap, yang diperolehnya sehubungan dengan tugas dan jabatannya, Misalnya : (1) hadiah dengan nilai +/- Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) (2) potongan-potongan (3) penerimaan dengan janji (4) pinjaman-pinjaman (5) balas jasa secara teratur dengan perhitungan tertentu, kepada teman sekerja, pekerja yang lebih tinggi tingkatannya, pengusaha atau pelanggan
4. Dengan sengaja merusak nama baik perusahaan
5. Mengambil barang atau uang milik perusahaan tanpa ijin atau tanpa melalui prosedur yang berlaku di perusahaan

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

6. Menggunakan kop surat, stempel, amplop perusahaan seolah-olah ada kepercayaan dari perusahaan untuk dipakai sebagai pinjaman bagi sesama pekerja
7. Menggunakan kop surat, stempel, amplop pada saat melakukan pinjaman dengan pihak ketiga manapun
8. Memberikan kemudahan/fasilitas kepada pembeli dan transaksi selesai, pekerja menerima *back margin (kick back)* atau menerima hadiah tanpa melaporkan kepada atasan langsung yang berwenang
9. Dalam berhubungan dengan pelanggan, pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan dan atau pelanggan yang dapat merusak nama baik perusahaan menggunakan penjualan (hasil) perusahaan untuk keuntungan pribadi

KESIMPULAN

PENUTUP

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 belum didefinisikan secara kompleks artinya kelemahan pengawasan dari pihak pengusaha dan pemerintah yang belum maksimal terhadap pekerja yang melakukan pelecehan seksual di lingkungan perusahaan dan sanksi yang belum diterapkan secara maksimal. Proses pengawasan pun tidak akan berjalan dengan baik apabila tenaga kerja yang bersangkutan tidak melakukan laporan ketika terjadi kesalahan, sehingga proses pengawasannya pun tidak hanya dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan namun juga oleh pekerja-pekerja wanita yang ada di lingkup perusahaan. Akibat bagi tenaga kerja perempuan dalam hal waktu kerja dan istirahat Waktu kerja dan istirahat belum sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat pelanggaran. Hal ini dikarenakan masih terdapat perusahaan-perusahaan, yang mempekerjakan perempuan dengan waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan oleh undang-undang dan mengkesampingkan prosedur perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari dan berpotensi timbulnya pelecehan terhadap pekerja wanita. Perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dilakukan dengan cara membangun sinergitas antara penyelenggara pekerjaan dengan pengawas serta perempuan yang bekerja di malam hari terkait dengan penegakan aturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

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

Badriyah Khalees, *Penyelesaian Hukum KDRT (Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan Upaya Pemulihannya)*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.

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

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2011.

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

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

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003.

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.

Pandu, *Yudha. Kamus Hukum*, Indonesia Legal Center Publishing, Jakarta, 2008.

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

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipny, Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

B. PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. SUMBER LAINNYA

Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)* Di Kota Ambon, Jurnal Sasi Vol. 17, 202. Di akses pada tanggal 24 Mei 2022.

Apriyanti, Putu Lia, I Nyoman Mudana, dan I Made Pujawan, *Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Hotel Maya Ubud*, Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3, Nomor. 2, 2015. Di akses pada tanggal 20 Mei 2022

Rany Intan Rafils, Nur Roechti, Dyah Wijaningsih,

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 (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto) Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya

- Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Perempuan Korban Tindak Kekerasan*, dalam jurnal Diponegoro Law Jurnal, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016. Di akses pada tanggal 24 Mei 2022
- Nariswari, Anak Agung Istri Intan Argyanti, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Wanita di Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Kertha Semaya, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 2, Nomor. 4, 2014. Di akses pada tanggal 22 Juni 2022
- Erwein Adisiswanto, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan* Jurnal Hukum Ilmiah IUS Fakultas Hukum Volume 3, No 1, September 2015. Di akses pada tanggal 27 Agustus 2022
- Stepani Kartika Bintang, *Work-Life dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*, Jurnal Psikologi Udayana, Volume 3,