BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekerasan terhadap perempuan dan anak sudah sangat mengkhawatirkan dan merupakan salah satu persoalan sosial global yang dihadapi setiap negara. Data Organisasi Kesehatan Dunia *(WHO)* menyatakan bahwa sekitar sepertiga perempuan di seluruh dunia masih dilecehkan secara fisik, dan sekitar 100 juta hingga 140 juta perempuan mengalami mutilasi genital. Perempuan dan anak sering menjadi korban berbagai bentuk kekerasan, termasuk diskriminasi dan pelecehan. (Hurairah, 2012). Biasanya, bentuk-bentuk kekerasan yang umum terjadi melibatkan pelanggaran seksual, seperti pemerkosaan, dan tindakan agresi fisik, seperti penyerangan. Namun, penting untuk menyadari bahwa kekerasan melampaui manifestasi fisik dan seksual saja; itu juga mencakup kerugian psikologis atau emosional. Isu kekerasan terhadap perempuan dan anak menjadi semakin meresahkan ketika pemerintah gagal memberikan dukungan dan bantuan yang memadai kepada para korban. Ini menyoroti kebutuhan mendesak akan langkah-langkah yang lebih efektif untuk mengatasi dan mengurangi dampak kekerasan tersebut (Hurairah, 2012). Saat ini, berbagai peristiwa kekerasan terus terjadi, di antaranya adalah kejahatan yang secara khusus menyasar perempuan dan anak. Tindak pidana kekerasan terhadap perempuan dan anak merupakan perbuatan yang merendahkan martabatnya, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian fisik atau psikis. Tindakan semacam itu berpotensi mengganggu kesejahteraan mereka di berbagai tingkatan (Huraerah, 2007).

Pengertian kekerasan terhadap perempuan menurut Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan dari Tindakan Kekerasan pasal 1 ayat 7 bahwa Perlindungan adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada perempuan yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan. Perempuan

sebagaimana manusia pada hakikatnya memiliki hak untuk menentukan jalan hidup mereka terlepas dari bagaimana dan apa pilihan yang akan dituju kelak. Meskipun demikian, ketika perempuan berani mengambil keputusan, masyarakat masih terjebak pada perdebatan usang. Tentang mana yang lebih mulia bagi perempuan untuk menjadi wanita karir atau ibu rumah tangga. Akan tetapi dalam teori *nature* dikatakan bahwa secara psikologi wanita berbeda dengan laki-laki. Di mana laki-laki lebih rasional, lebih aktif, lebih agresif. Namun, sebaliknya perempuan lebih emosional dan pasif. Oleh karena itu, banyak orang percaya bahwa perempuan sudah sewajarnya hidup dilingkungan rumah tangga. Tugas ini adalah tugas yang diberikan alam kepada mereka: melahirkan dan membesarkan anak-anak di dalam lingkungan rumah tangga, serta memasak dan memberikan perhatian kepada suaminya, agar sebuah rumah tangga yang tentram dan sejahtera dapat diciptakan. Laki-laki mempunyai tugas lain, yakni pergi keluar rumah untuk mencari nafkah keluarga dengan cara bekerja. Karena kesulitan ekonomi dan adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan yang begitu tinggi yang dihadapi oleh setiap keluarga, mendorong sebagian besar perempuan untuk ikut berperan dalam meningkatkan penghasilan ekonomi keluarga.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) sebanyak 64,25 juta penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja adalah perempuan pada 2023. Jumlah tersebut meningkat 42,67% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 34,10%. Sebanyak 33,434 pekerja perempuan di Indonesia merupakan berusaha sendiri. Pekerja perempuan yang merupakan buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar mencapai 20,047. Pekerja perempuan yang merupakan buruh tetap/buruh dibayar sebesar 2,633. Sebanyak 42,756 pekerja perempuan merupakan Buruh/Karyawan/Pegawai. Pekerja perempuan yang ada di posisi pekerja bebas sebesar 10,281. Pekerja perempuan yang menjadi pekerja keluarga/tak dibayar sebesar 39,074.

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD

1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki.

Ketimpangan gender tersebut mengacu pada tindakan tidak seimbang serta tidak adil yang dialami oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di Tempat Kerja, yang disebabkan oleh konstruksi gender dan pola relasi kuasa yang membuat Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan rentan mendapatkan perilaku diskriminasi dalam pekerjaan di Tempat Kerja. Mengacu pada Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang telah diratifikasi oleh Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), tindakan diskriminasi terhadap perempuan atas dasar jenis kelamin muncul dalam berbagai aspek, secara ekonomi, politik, sipil, dan sosial budaya. Dalam bidang ketenagakerjaan ada bentuk-bentuk diskriminasi yang sering dialami oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan seperti:

1. Kesenjangan upah pekerja/buruh dan pegawai perempuan akibat dari pemahaman bahwa kapasitas perempuan kurang baik daripada laki-laki;

2. Akses kesempatan atau peluang kerja yang tidak sama bagi perempuan dan laki-laki, karena anggapan bahwa perempuan bukanlah kepala keluarga dan laki-laki yang bertugas mencari nafkah;

3. Ruang ekspresi yang tidak sama membuat perempuan cenderung tidak percaya diri untuk mengungkapkan pemikiran dan gagasannya;

4. Beban ganda, yaitu pada saat perempuan memilih bekerja tidak serta-merta dapat mengubah peran domestik atau beban pengelolaan rumah tangga yang dianggap menjadi tanggung jawab perempuan saja, sehingga perempuan lebih mudah lelah dan sakit;

5. Stigma perempuan yang dianggap lemah, maka pekerja/buruh dan pegawai perempuan rentan mengalami diskriminasi berupa kekerasan verbal, fisik, psikis, dan seksual di tempat kerja; dan

6. Sistem kerja di perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap pekerja/buruh dan pegawai perempuan termasuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi, sehingga tidak mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan spesifik perempuan dalam bekerja yang bisa membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh dan pegawai perempuan, misalnya sistem lembur serta regulasi kerja bagi perempuan hamil dan melahirkan.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Februari 2023 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan masih lebih rendah (54,42%) daripada angkatan kerja laki-laki yang tercatat lebih besar (83,98%) dibanding perempuan. Hal ini menunjukkan adanya diskriminasi terhadap pekerja perempuan di tempat kerja. Data ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan mengalami diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja. Contohnya, pekerja perempuan mengalami tindakan pelecehan seksual, seperti mengomentari bentuk tubuh atau cara berpakaian, diraba atau disentuh bagian-bagian tubuh, dipaksa kencan oleh atasan, dan diperkosa. Sepanjang masa, para pekerja perempuan terhalang diskriminasi alam dan diskriminasi buatan manusia. Dalam situasi tertentu, termasuk karena kemunculan teknologi dan kemajuan ekonomi, derajat diskriminasi berubah dan

perempuan melesat dengan karyanya. Hanya saja, akar diskriminasi tetap melekat dan hingga kini belum bisa diatasi. Kasus-kasus yang diadukan tersebut hanya gambaran kecil, setidaknya mencakup pelanggaran hak maternitas (haid, kehamilan, fasilitas kesehatan), keselamatan dan kesehatan kerja, PHK terhadap buruh perempuan hamil, kasus pelecehan yang dilakukan oleh atasan atau rekan kerja dan kondisi buruh yang tidak mendapat layanan optimal dari negara.

Tabel 1. 1 Tabel 1. 1 Data Pengaduan Langsung Diterima Oleh Komnas Perempuan

(Kekerasan Dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja 2016-2023)

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
44	45	41	62	64	411	384	135

Sumber: Komnas Perempuan

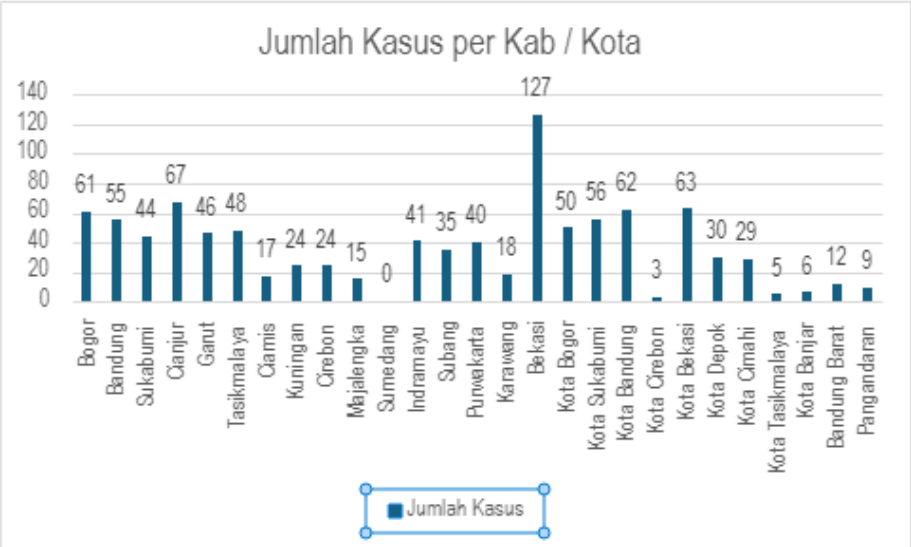
Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa kasus kekerasan dan pelecehan seksual pada pekerja perempuan dalam lima tahun terakhir terus menaik, Jumlah data kasus kekerasan seksual pada pekerja perempuan yaitu pada tahun 2016 tercatat 44 kasus, pada tahun 2017 tercatat 45 kasus, pada tahun 2018 tercatat 41 kasus, pada tahun 2019 tercatat 62 kasus, pada tahun 2020 tercatat 64 kasus, pada tahun 2021 tercatat 411 kasus, pada tahun 2022 tercatat 384 kasus, dan yang terakhir pada tahun 2023 tercatat 135 kasus kekerasan seksual dalam dunia kerja. Data tersebut berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *International Labour Organization (ILO)*, menyebutkan bahwa pada tahun 2022 sebanyak 70,93% pekerja perempuan pernah menjadi korban kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.

International Labour Organization (ILO) Merilis laporan hasil survey mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia. 70,93% pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan, di antara keseluruhan korban terdapat : 30,65% bentuk kekerasan dan pelecehan, 74,29% pernah menerima godaan/candaan seksual, 49,29% pernah mendapat kedipan/lirikan/diperhatikan bagian

tubuhnya dengan ekspresi seksual tertentu, 47,14% pernah dicium, di peluk, atau disentuh tanpa persetujuan, 13,57% pernah diperlihatkan alat kelamin atau konten seksual, 8,10% pernah diintimidasi/dipaksa/diancam agar terlibat dalam aktivitas seksual, 7,14% pernah mengalami percobaan pemerkosaan atau pemerkosaan.

Terlepas dari banyaknya edukasi mengenai kekerasan dan pelecehan, fenomena ini masih terjadi di dunia kerja. Salah satu unsur dari pelecehan seksual adalah adanya *quid-pro-quo* (FSPMI, 2024) *Quid pro quo*, dalam Bahasa Indonesia berarti "ini untuk itu". Dalam konteks kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, ini adalah situasi dimana pelaku meminta targetnya untuk melakukan perilaku seksual tertentu, sebagai syarat pemenuhan hak pekerja, kesempatan kerja dan penawaran lainnya. Penawaran ini dapat berubah hak cuti, kemudahan akses kerja promosi posisi jabatan lebih tinggi, pemberian upah/gaji, perpanjangan kontrak, dan lain-lainnya. Selain iming-iming situasi *quid-pro-quo* juga sering melibatkan ancaman. Contoh : Ancaman atas pemutusan hubungan kerja, ancaman sanksi berupa mutasi, dan lainnya.

Tabel 1. 2 Data Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual Pekerja Perempuan di Jawa Barat 2024



Sumber: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2024

Dilihat dari tabel grafik diatas dapat disimpulkan, bahwa kasus kekerasan pada pekerja perempuan di Jawa Barat Khusus nya Kabupaten Bekasi masih sangat tinggi dibandingkan Kab / Kota lainnya. Tercatat 1,146 Kasus kekerasan yang ada di Jawa Barat, Diantaranya sebanyak 976 korban terjadi pada perempuan. Jumlah data kasus kekerasan seksual pada pekerja perempuan di Kabupaten Bekasi tercatat 127 kasus, pada Bogor tercatat 61 kasus, pada Bandung tercatat 55 kasus, pada Sukabumi tercatat 44 kasus, pada Cianjur Tercatat 67 Kasus, Pada Garut Tercatat 46 Kasus, pada Tasikmalaya tercatat 48 kasus, pada Ciamis tercatat 17 kasus, pada kuningan tercatat 24 kasus, pada cirebon tercatat 24 kasus, pada Majalengka tercatat 15 kasus, pada Sumedang tercatat 0 kasus, Pada Indramayu tercatat 41 kasus, pada Subang tercatat 35 kasus, pada purwakarta tercatat 40 kasus, pada Karawang tercatat 18 kasus, pada kasus kota Bogor tercatat 50 kasus, pada kota Sukabumi tercatat 56 kasus, pada kota Bandung tercatat 62 kasus, pada kota Cirebon tercatat 3 kasus, pada kota Bekasi tercatat 63 kasus, pada kota Depok tercatat 30 kasus, pada kota Cimahi tercatat 29 kasus, pada kota Tasikmalaya tercatat 5 kasus, pada kota Banjar tercatat 6 kasus, pada Bandung barat tercatat 12 kasus, dan yang terakhir pada pangandaran tercatat 9 kasus kekerasan seksual dalam dunia kerja. Data yang tersaji adalah Data yang diinput pada tanggal 1 januari 2024 hingga saat ini *(realtime).*

Meskipun, terdapat peraturan daerah yang mengatur terkait perlindungan perempuan dan anak di Kabupaten Bekasi yang telah disahkan pada tahun 2020, dimana salah satu pasalnya membahas terkait Perlindungan Perempuan sebagaimana tertuang dalam pasal 6, namun kasus kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan di Kabupaten Bekasi masih menunjukkan angka yang signifikan. Seperti dugaan eksploitasi seksual yang dialami sejumlah pekerja perempuan di perusahaan tempat mereka bekerja di Kabupaten Bekasi. Salah satu contohnya, korban AD (24) seorang pekerja perusahaan produk kecantikan yang diduga menerima pelecehan seksual oleh oknum atasan berinisial B usai melaporkan kasus tersebut di Polres Metro Bekasi. Masyarakat Kabupaten Bekasi dikejutkan oleh dugaan adanya tindak pelecehan

seksual yang diduga dilakukan oknum pimpinan perusahaan di wilayah Cikarang yang mewajibkan pekerja wanita untuk bermalam bersama di hotel agar bisa diperpanjang kontrak kerja.

Data yang disajikan menggambarkan bahwa Jawa Barat memiliki tingkat kekerasan berbasis gender yang tinggi terhadap perempuan, dengan kasus mencapai 2.738 pada tahun 2020, serta menempati peringkat ketiga tertinggi untuk Angka Perempuan Korban Kekerasan pada tahun 2021. Kekerasan seksual menjadi jenis kasus yang paling dominan. Pada tahun 2023 data kekerasan pada perempuan menunjukkan bahwa Jawa Barat merupakan Provinsi ketiga dengan angka kasus kekerasan tertinggi berdasarkan pengaduan kepada ke Komnas Perempuan.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap perempuan di Kabupaten Bekasi, termasuk perlindungan terhadap pekerja perempuan, Pemerintahan Kabupaten Bekasi Pada tahun 2020 telah mengesahkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang perlindungan perempuan. Salah satu pasalnya membahas terkait Hak Khusus Perlindungan Perempuan tertuang dalam pasal 6 Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan, yang menyebutkan bahwa ada hak-hak perlindungan terhadap perempuan sebagai berikut:

1) Perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan khusus dari hal-hal yang mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya.

2) Perlindungan khusus diberikan kepada perempuan karena fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

3) Perlindungan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan:a. menstruasi;b. hamil; c. melahirkan; dand. Menyusui

4) Pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberikan oleh pihak yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan.

Dalam salah satu pasal yang membahas terkait Hak perlindungan perempuan terutama terhadap kesamaan hak terhadap perempuan sebagaimana tertuang dalam pasal 7. Berdasarkan ketentuan dari pasal 7 Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan, menyebutkan bahwa :

1) Perempuan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

2) Kesempatan yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan melalui pemenuhan hak perempuan untuk mendapatkan perlakuan yang sama dari pihak-pihak yang mempekerjakan.

3) Pihak yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan, wajib memberikan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Perlindungan yang wajib diberikan oleh pihak-pihak yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Penjabat Bupati Bekasi Dr. H Dani Ramdan MT mengatakan, pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi telah ditugasi menelusuri informasi eksploitasi seksual yang diduga dialami pekerja perempuan di lingkungan perusahaan di wilayah Cikarang. Dugaan perbuatan sejumlah oknum perusahaan yang mensyaratkan agar pekerja perempuan bermalam dengan pimpinan perusahaan demi memperpanjang kontrak kerja merupakan tindakan yang melanggar moral, hukum, dan etika. (https://www.bekasikab.go.id/pj-bupati-bekasi-minta-disnaker-siapkan-strategi-untuk-penyerapan-tenaga-kerja-lokal)

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah memastikan bahwa korban pelecehan seksual yang terjadi di sebuah perusahaan di Kawasan Industri di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat akan dilindungi. Hal ini berkaitan dengan pengakuan seorang pekerja yang diajak berhubungan oleh atasannya untuk memperpanjang kontrak kerjanya, yang saat ini viral di media sosial. Ida Fauziyah yang meminta semua pihak untuk Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja untuk memprioritaskan pencegahan dan penanganan pelecehan seksual sebagai bagian dalam perjanjian kerja. Eksploitasi seksual adalah salah satu kasus yang dialami oleh Korban AD yang menjadi korban hubungan yang mengaitkan antara bos dan karyawan, Menurut Tiasri Wiandan, Komisioner Komnas Perempuan. Dia menyatakan bahwa kasus seperti itu sering terjadi dalam berbagai kasus kekerasan terhadap perempuan di ranah publik yang dilaporkan kepada Komnas Perempuan. Menurut Catatan tahunan Komnas Perempuan tahun 2024 menunjukkan bahwa terdapat 2.700 jenis kasus kekerasan seksual, atau 57,6% dari total 1.956 bentuk kekerasan seksual di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah kasus eksploitasi yang terjadi pada pekerja perempuan di tempat kerja, Kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang diadvokasi membuka jalan untuk terbentuknya Rumah Perlindungan Perempuan Pekerja (RP3) di bawah kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA).

Selain kasus yang dialami oleh Korban AD, beberapa pekerja perempuan di Kabupaten Bekasi juga mengalami beberapa bentuk diskriminasi di tempat kerja. Seperti yang dialami oleh MR yang mengaku diputus kontrak secara sepihak karena bentuk tubuh.

> “Selama saya kerja saya ngerasa sih kinerja saya selalu mencapai target dan jarang sekali saya melakukan barang *NG (Not Good)*, Selain itu kalo dilihat dari absensi juga saya ngga pernah izin untuk ga masuk kerja saya mengusahakan untuk selalu masuk tapi ketika ada perpanjangan kontrak saya diputus kontrak secara sepihak. Sebelum perpanjang kontrak dari salah satu atasan di pt saya menanyakan apakah saya bersedia atau tidak untuk perpanjang kontrak, Karena saya merasa tidak ada masalah saya percaya diri untuk perpanjangan kontrak”.

Masalah selanjutnya yang terjadi, yaitu bentuk diskriminasi fisik di tempat kerja yang dilakukan oleh salah satu atasan lainnya kepada MR. Adapun pernyataan selanjutnya yang juga disampaikan oleh MR selaku korban, pada tanggal 02 September 2024 pukul 17.02 WIB, beliau menyatakan bahwa :

> "Mungkin alasan saya diputus kontrak secara sepihak karena bentuk tubuh saya tidak ideal menurut salah satu atasan saya yang bekerja satu line dengan saya, beliau hanya menyukai kepada perempuan-perempuan yang bentuk tubuhnya menarik untuk dilihat. Beliau juga sering melecehkan terhadap saya dan rekan kerja saya dengan menggoda nya yang membuat situasi tidak nyaman dan merendahkan martabat seseorang, karena saya tidak merespon catcalling beliau itu juga mungkin menjadi alasan saya diputus kontrak secara sepihak".

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini akan membahas terkait bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan (Studi Kasus: Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan di Tempat Kerja), serta apa saja hambatan yang dihadapi dan upaya yang diambil untuk mengatasi hambatan dalam Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan Terhadap Pekerja Perempuan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin merumuskan permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1) Bagaimana Implementasi peraturan daerah kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan terhadap Pekerja Perempuan di tempat kerja?

2) Apa saja hambatan dan upaya yang diambil untuk mengatasi Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan terhadap Pekerja Perempuan di tempat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah mendapatkan perumusan masalah dan uraian pada latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1) Untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja

2) Untuk mengetahui apa saja hambatan dan upaya yang dihadapi dalam implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perlindungan Perempuan, khususnya terkait perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja.

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Untuk itu, secara garis besar signifikansi pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu akademik dan praktis. Adapun signifikansi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Signifikansi Akademik

Dalam penelitian ini penulis melakukan studi literatur pada penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan judul peneliti, dimana bertujuan untuk dijadikan bahan acuan atas penelitian yang akan dilakukan, berikut studi terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian :

Jurnal pertama, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan"** pada tahun (2019). Ditulis oleh Ony Rosifany (Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum) Volume 4 Nomor 2, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha mewajibkan memberikan perlindungan norma kerja bagi pekerja/buruh perempuan

serta pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terutama bagi pekerja perempuan. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dikenakan sanksi administratif sebagaimana tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) yaitu berupa a). teguran; b) peringatan tertulis; c) pembatasan kegiatan usaha; d) pembekuan kegiatan usaha; e) pembatalan persetujuan; f) pembatalan pendaftaran; g) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h) pencabutan izin. Dan juga dapat dikenakan sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan yang tertuang di dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pidana penjara paling sedikit 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000, - dan paling banyak Rp. 400.000.000, - sedangkan barang siapa yang melanggar ketentuan yang tertuang dalam Pasal 187 ayat (1) dapat dikenakan pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, - dan paling banyak Rp. 100.000.000, -

Jurnal kedua, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Perlindungan Hukum Pekerja Wanita dan Anak"** pada tahun (2018). Ditulis oleh Primahaditya Putra Bintang Adi Pradana. Jurnal Ilmu Pemerintahan (46-52). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tenaga kerja Anak dan Perempuan banyak sekali hal-hal yang harus diperhatikan, pada saat perjanjian kontrak, pada saat Melakukan Kerja, dan pada saat pemenuhan Hak, segala aspek harus diperhatikan oleh masing-masing pihak yang akan melakukan suatu pekerjaan. Dimana hal ini sangat penting dan berpengaruh dalam proses seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang mungkin dapat saja mempengaruhi mental atau pun keadaan sosial, sudah seharusnya sebagai pelaku produksi juga dapat menelaah terlebih dahulu.

Jurnal ketiga, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia"** pada tahun (2021). Ditulis oleh Tantimin, dan Elizabeth Sinukaban. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8 (3): 395-406. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hak

pekerja perempuan tidak bisa dianggap sepele dan diabaikan. Perempuan harus diperlakukan setara dengan laki-laki dalam pekerjaan yang sesuai kemampuan mereka walaupun nyatanya masih banyak terjadi ketidaksetaraan gender terutama di bidang pekerjaan. Salah satu hal yang tidak sesuai dengan penerapan HAM terhadap perempuan ialah ketidaksetaraan gender yang disebabkan beberapa faktor terkait persepsi masyarakat tentang perempuan yaitu stigma budaya patriarki atau adanya marginalisasi dalam pekerjaan yang menganggap perempuan lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki. Terkhususnya hak reproduktif yang melekat pada diri perempuan seperti hak cuti haid, hamil, melahirkan keguguran dan kesempatan yang diberikan bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya. Untuk melindungi hak khusus tersebut maka dibentuk peraturan yang mengatur pelanggaran kerja untuk pekerja perempuan di malam hari, pelanggaran melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran), dikarenakan wanita yang sedang hamil rentan kesehatannya dan berhak mendapat perlindungan (Triyani, 2021).

Jurnal keempat, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja"** pada tahun (2023). Ditulis oleh Srinorindra Rahayu Budi Iswati, Fence M. Wantu, Dan Avelia Rahmah Y. Mantali. Jurnal of comprehensive science. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hak-hak tenaga kerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi, dan masih jauh dari harapan yang diinginkan. Banyak perusahaan yang belum melaksanakan hak-hak khusus bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di dalamnya. Upaya untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi tenaga kerja masih terkendala. Hal ini terbukti dari banyaknya kasus yang terjadi akibat ketidakpatuhan implementasi hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang terkait tenaga kerja perempuan. Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, serta peraturan pelaksana yang melibatkan sejumlah perjanjian internasional. Di tingkat konstitusi, kesetaraan hak pekerja perempuan

dalam bekerja dan perlakuan yang adil tercermin dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Lalu, berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya telah ditetapkan untuk melindungi hak-hak mereka, termasuk perlindungan dalam jam kerja, masa haid, saat hamil dan melahirkan, serta menyusui.

Jurnal kelima, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Perempuan dan ketahanan keluarga di masa pandemi COVID-19: Studi kasus mantan para pekerja perempuan di kota Bandung"** pada tahun (2021). Ditulis oleh Rika Dilawati, Eni Zulaiha, Dan Yeni Huriani. Journal of Society and Development 1 (2), 46-58. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan selama pandemi Covid-19 memang benar adanya. Bahkan, dilakukan oleh lingkungan terdekat mereka seperti lingkungan sesama warga dan lingkungan sekolah anaknya. Hal ini tentu semakin menambah diskriminasi yang dialami perempuan setelah dilakukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya. Hal ini senada dengan teori budaya patriarki yang menyebut bahwa dalam masyarakat yang masih kental budaya patriarkinya maka patriarki akan terjadi bahkan tanpa mengenal situasi dan kondisi. Di dalam situasi krisis akibat pandemi, seharusnya budaya patriarki harus bisa dikesampingkan oleh masyarakat agar tidak menimbulkan gap antar individu masyarakat khususnya laki-laki dan perempuan. Namun, nyatanya budaya patriarki tetap berlangsung meski pandemi kian hari kian tinggi. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa pandemi terkesan dipisahkan dengan patriarki. Padahal, melalui pandemi dan berbagai dampak negatifnya patriarki bisa dikikis sampai pada akar-akarnya karena tujuannya adalah bagaimana masyarakat mempertahankan keseimbangan satu sama lain. Pada akhirnya sampai pada kesimpulan bahwa perempuan memiliki kuasa atas keluarganya yang dijalankan dengan penuh tanggung jawab dalam menghadapi persoalan yang besar yang ada pada lingkungan dirinya.

Jurnal keenam, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan yang Mengalami Kekerasan Seksual di Tempat**

Kerja dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan" pada tahun (2024). Ditulis oleh Ivan Daffa Darmawan, Dan Rimba Supriatna. Bandung Conference Series: Law Studies 4 (1), 665-672. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Faktor penunjang produktivitas pekerja dalam bekerja adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman, faktor keamanan di tempat kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pekerja dan produktivitas Perusahaan, oleh karena itu Perusahaan harus dapat menciptakan dan menjamin agar para pekerjanya mendapatkan perlindungan dari segala sesuatu bentuk gangguan kerja, salah satunya perlindungan dari tindak Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Adapun beberapa hal yang harus dilakukan Perusahaan Tempat Kerja dalam Upaya Pencegahan Tindak Kekerasan Seksual di tempat Kerja Pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 diantaranya mengatur kebijakan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 diantaranya menyebut bahwa Kekerasan Seksual merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Kekerasan Seksual juga merupakan pelanggaran norma di Perusahaan yang dapat diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu Pengusaha wajib mengatur kebijakan Perusahan terkait Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja secara jelas dan rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Jurnal ketujuh, diperoleh dari jurnal yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja”** pada tahun (2022). Ditulis oleh Rizki Pratama Kamarulah. Jurnal Lex crimen 10 (13). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Bentuk perlindungan terhadap korban kejahatan dapat diberikan dalam berbagai cara, tergantung pada penderitaan atau kerugian yang diderita korban. Beberapa bentuk-bentuk perlindungan terhadap korban pelecehan dan/atau

kekerasan seksual yang lazim diberikan, antara lain sebagai berikut: Pemberian Restitusi dan Kompensasi, Bantuan Medis atau Konseling, Bantuan Hukum dalam hal ini untuk memberikan kepastian hukum kepada para pekerja di Indonesia. Aturan yang dapat dijadikan landasan dengan ancaman hukuman yaitu Pasal 281, 285, 289, 294 ayat (2) 315 KUHP yang mengatur sedemikian rupa upaya penanganan mengenai kasus-kasus pelecehan seksual pada akhirnya dapat dijatuhi pidana penjara maupun denda dengan berbagai tingkatan tergantung bentuk pelecehan seksual yang dilakukan, dengan ancaman hukuman paling lama dua belas tahun penjara dan paling sedikit pelaku dapat dijatuhi hukuman penjara empat bulan dua minggu. Dan jika dilakukan oleh sesama pekerja, maka penyelesaian dasarnya dalam pengaturan yang tertulis pekerja yang melakukan pelecehan seksual dapat diberhentikan dari pekerjaannya atau dengan kata lain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Jurnal kedelapan, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan"** pada tahun (2020). Ditulis oleh Rufaidah Aslamiah, Dan Milda Longgeita Pinem. Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi) 14 (1), 51-80. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejahatan sunyi merupakan kejahatan yang keberadaannya seringkali tidak dianggap ada, tersembunyi dan dikemas dengan sangat rapi oleh masyarakat yang masih memegang teguh budaya patriarki. Kejahatan sunyi bisa bertahan hingga saat ini. Karena adanya struktur yang mengabaikan. Adanya reduksi yang dilakukan oleh struktur membuat kejahatan ini tidak bisa dikategorikan sebagai diskursus dominan tentang kriminalitas, bahkan untuk menindaklanjuti pada tingkatan hukum bentuk kejahatan ini akan sangat sulit untuk dibuktikan, di samping itu belum adanya perlindungan dan jaminan hukum pada korban dan pelaku kekerasan seksual akan membantu melanggengkan kejahatan semacam ini. Banyak perempuan yang melaporkan bahwa dilecehkan secara seksual membuat mereka merasa malu, menyebabkan mereka menghindari situasi kerja tertentu dan membuat mereka merasa tidak percaya diri dalam bekerja. Itu juga berdampak pada kesehatan mental mereka, membuat mereka merasa lebih stres, cemas,

dan tertekan. Di samping itu, dampak yang dimunculkan tidak hanya menyerang korban, tetapi juga pada organisasi atau tempat di mana pelecehan tersebut terjadi.

Jurnal kesembilan, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Peranan Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hukum terhadap Pencegahan Pelecehan Seksual untuk Pekerja Perempuan di Tempat Kerja"** pada tahun (2020). Ditulis oleh S Wardhani, A Prabawati. Lex Jurnalica 18 (1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran Serikat Pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan semena-mena oleh pihak pengusaha maupun sesama pekerja. Memperjuangkan anggotanya dalam hal ini disebut sebagai pekerja, Serikat Pekerja tidak hanya memperjuangkan hak pekerja saja akan tetapi juga memperjuangkan harkat dan martabat pekerja. Perkembangan Serikat Pekerja dalam hal tersebut turut serta membantu untuk mencegah pelecehan seksual yang dilakukan oleh sesama pekerja (secara horizontal) ataupun antar pekerja dengan atasannya (secara vertikal) sangat dibutuhkan.

Jurnal kesepuluh, diperoleh dari jurnal yang berjudul **"Fenomena Tidur Bersama Bos: Potret Dominasi Pria di Tempat Kerja"** pada tahun (2023). Ditulis oleh Siti Maryam, Dan Adhi Putra Satria. Jurnal Ganec Swara Vol. 17, No.2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena staycation dapat diidentifikasi disebabkan karena terjadi surplus dominasi bagi kaum pria, Surplus dominasi adalah konsep yang merujuk pada situasi ketika pihak yang memiliki kekuasaan secara tidak proporsional memperoleh keuntungan yang lebih besar daripada yang seharusnya. Dalam konteks staycation oleh bos atas karyawan, hal ini terjadi ketika bos, yang memiliki kekuasaan atas karyawan, memanfaatkan posisinya untuk memaksa karyawan wanita menginap bersamanya, meskipun sebenarnya itu tidak diperlukan dalam konteks pekerjaan. Bentuk pelecehan seksual ini merupakan salah satu contoh dari surplus dominasi, di mana bos memanfaatkan kekuasaannya untuk mengintimidasi dan memanipulasi karyawan wanita untuk memenuhi keinginannya. Selain itu, pengaruh sosial dan ekonomi juga memainkan peran penting dalam kasus-kasus seperti

ini. Staycation yang dilakukan oleh bos atas karyawan wanita dengan dalih perpanjangan kontrak atau promosi jabatan merupakan tindakan pelecehan seksual yang sangat merugikan karyawan wanita. Namun, meskipun tindakan ini melanggar hukum dan peraturan perusahaan, banyak korban yang enggan untuk melaporkannya. Salah satu faktor utama yang menyebabkan korban Staycation enggan melaporkan adalah ketidakpercayaan mereka terhadap sistem perlindungan negara atas warga negara, terutama dalam hal penanganan kasus-kasus pelecehan seksual. Ketidakpercayaan korban terhadap sistem perlindungan negara dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, banyaknya kasus pelecehan seksual yang tidak terungkap atau tidak ditindaklanjuti oleh pihak berwenang, sehingga korban merasa bahwa laporan mereka tidak akan dianggap serius atau tidak akan membuahkan hasil yang diharapkan. Hal ini membuat korban merasa tidak percaya pada proses hukum dan sistem peradilan yang ada.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang terdahulu yaitu, dimana penelitian ini merupakan salah satu penelitian yang pertama kalinya di Kabupaten Bekasi yang membahas terkait Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan yang terkait perlindungan perempuan terhadap kasus pekerja perempuan di tempat kerja di Kabupaten Bekasi. Dalam penelitian ini tidak hanya membahas terkait dalam pelaksanaan regulasinya saja, tetapi juga membahas terkaitnya hambatan dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam perlindungan perempuan terhadap kasus pekerja perempuan di tempat kerja di Kabupaten Bekasi. Sehingga penelitian ini bisa dijadikan untuk bahan evaluasi terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan untuk menangani kasus pekerja perempuan di tempat kerja yang terjadi.

1.4.2 Signifikansi Praktis

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar strata satu di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Pemerintahan,

Universitas Islam “45” Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta pengetahuan baru kepada seluruh mahasiswa Universitas Islam “45” Bekasi tentang “Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan (Studi Kasus: Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan di Tempat Kerja)”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan yang memberikan wawasan baru terutama bagi masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat sebagai bahan masukan oleh dinas-dinas pelaksana terkait evaluasi dari Implementasi Kebijakan demi terciptanya implementasi kebijakan yang lebih optimal dalam perlindungan terhadap kekerasan seksual dalam tempat bekerja di Kabupaten Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah dibaca dan dipahami pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

1) Bagian Awal

Bagian awal memuat halaman judul luar dan dalam, lembar persetujuan, lembar pengesahan penguji skripsi, pernyataan orisinalitas, kata pengantar, persembahan, riwayat hidup, lembar persetujuan publikasi karya ilmiah, abstrak dan abstract, juga membuat daftar isi, tabel, dan gambar serta lampiran.

2) Bagian Inti

Bagian inti terdiri atas bab dan sub bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi teori-teori atau konsep-konsep yang berikatan dengan penelitian serta memuat kerangka pemikiran dan asumsi penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini ketiga mengemukakan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh, mengolah dan mengumpulkan data-data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian serta membahas, menguraikan, dan menjawab hipotesis atau indikator-indikator penelitian yang dideskripsikan dalam data.

BAB V SIMPULAN

Bab ini berisikan sebuah kesimpulan yang merupakan bagian akhir dari laporan penelitian, serta sikap akhir penulis mengenai permasalahan yang ada di dalamnya. Diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan kelak, penulis menyampaikan gagasan yang berupa rekomendasi selain kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian.

3) Bagian Akhir

Bagian akhir memuat daftar pustaka dan lampiran.