



TINJAUAN KRIMINOLOGIS MENGENAI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN DI LINGKUNGAN PEKERJAAN

Rizka Fakhirah*, Nur Rochaeti, Ani Purwanti

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : rizkafakhirah@gmail.com

Abstrak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja untuk memperoleh penghasilan. Dalam menjalani pekerjaan, tidak hanya dilakukan oleh laki-laki namun juga oleh perempuan. Perempuan dalam menjalani rutinitas pekerjaannya rentan mengalami kekerasan di lingkungan pekerjaan. Hal ini disebabkan salah satunya karena kedudukannya yang timpang dalam masyarakat yang masih berpegang erat pada budaya patriarki serta kondisi-kondisi khusus yang dialami perempuan seperti haid, mengandung, melahirkan, menyusui, dan gugur kandungan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai kebijakan formulasi tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan saat ini dan penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, kebijakan formulasi tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan mencakup instrumen hukum internasional maupun instrumen hukum nasional. Kekerasan terhadap perempuan semakin banyak terjadi termasuk kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan. Penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan meliputi perlindungan terhadap pekerja perempuan, pengawasan ketenagakerjaan, penegakan hukum atau penanganan terhadap pelanggaran norma perlindungan pekerja perempuan yang dalam hal ini melibatkan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, selain itu penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan juga diatur secara normatif dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci : Kriminologi, Kekerasan Terhadap Perempuan, Lingkungan Pekerjaan.

Abstract

In order to fulfill daily needs, a human works to gain income. Throughout working, not only done by men but also women. Women tend to experience violence in working area. One of the reasons is because the position of a woman is lame in a society which still hold on to patriarchy culture and particular conditions that woman have such as menstruation, pregnant, give a birth, breast-feed and miscarriage. The issues appointed in this research are about a current formulation policy of a violence against women in working area and a handling of a violence against women in working area.

Based on the research results, a current formulation policy of a violence against women in working area encompasses international legal instruments as well as national legal instruments. Violence against women occurs more and more including violence against women in working area. A handling of a violence against women in working area involves protection for women employee, employment supervision, law enforcement or handling towards to norm offenses of protection against women employee which in this case involves Service of Labour, Transmigration, and Population of Central Java Province, furthermore a handling of a violence against women in working area is also regulated normatively in Act No. 13/ 2003 about Employment and Act No. 2/ 2004 about Industrial Dispute Settlement.

Keywords : Criminology, Violence Against Women, Working Area.



I. PENDAHULUAN

Dalam menjalani rutinitas pekerjaannya, perempuan dapat mengalami tindak kejahatan atau kriminalitas di lingkungan atau tempatnya bekerja. Salah satu bentuk kejahatan yang dialami perempuan di lingkungan atau tempat kerjanya ialah tindak kekerasan. Tindak kekerasan termasuk dalam jenis perilaku agresi, yaitu perilaku fisik atau lisan yang disengaja dengan maksud untuk menyakiti atau merugikan orang lain.¹ Dalam pandangan klasik, suatu tindak kekerasan (*violence*) menunjuk kepada tingkah laku yang pertama-tama harus bertentangan dengan undang-undang, baik berupa ancaman saja maupun sudah merupakan tindakan nyata dan memiliki akibat-akibat kerusakan terhadap harta benda atau fisik atau dapat mengakibatkan kematian pada seseorang.

Perempuan sebagai tenaga kerja, sekalipun di negara maju, ternyata memperoleh lapangan kerja yang lebih terbatas daripada laki-laki. 70% perempuan yang bekerja pada lapangan pekerjaan yang terorganisasi ternyata hanya terkonsentrasi pada 25 lapangan pekerjaan, di mana lapangan pekerjaan itu hanya dapat dimasuki oleh sedikit laki-laki. Sementara itu, terdapat \pm 300 lapangan pekerjaan untuk laki-laki, yang hanya dapat dimasuki oleh sangat sedikit perempuan.²

Berdasarkan data Komnas Perempuan pada tahun 2014, kekerasan dalam lingkungan pekerjaan yang termasuk dalam kekerasan di ranah komunitas adalah sebesar 3.860 kasus, dan dari 3.860 kasus kekerasan di ranah komunitas, ada 4 (empat) jenis kekerasan, yaitu kekerasan seksual (56%), kekerasan psikis (1%), kekerasan fisik (23%), kekerasan ekonomi (kurang dari 1%), dan jenis yang dikategorikan sebagai lain-lain (14%).³ Data tersebut menunjukkan lingkungan seperti tempat kerja masih belum aman bagi perempuan.

Kasus-kasus kekerasan yang dialami pekerja perempuan di lingkungan pekerjaan yang terungkap ke permukaan hanya bagian puncaknya saja, sedangkan sebagian besar terpendam dan tidak mencuat ke permukaan serta sulit untuk diperoleh data atau informasinya. Korban lebih memilih diam daripada mengungkapkannya kepada publik, karena ada faktor malu, takut, menganggap kekerasan merupakan suatu aib dan lebih bias lagi, banyak korban kekerasan menganggap bahwa perlakuan yang didapatnya sudah merupakan kodrat dan takdir.

Substansi hukum yang terkait dengan kekerasan terhadap perempuan dapat dilihat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang tersebar dalam beberapa bab dan pasal diantaranya kekerasan terhadap perempuan berupa kesusilaan diatur dalam Bab XIV tentang Kejahatan Terhadap Kesusilaan, Pasal 284 tentang

¹ Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm.296

² Ken Suratiyah, *Pengorbanan Wanita Pekerja Industri dalam Sangkan Paran Gender*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 219

³ <http://www.komnasperempuan.go.id/>, Senin, 18 Januari 2016



Perzinahan dan Pasal 285 mengenai Perkosaan. Tindak kekerasan juga tidak dapat dilepaskan dari persoalan Hak Asasi Manusia (HAM). UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur secara rinci mengenai hak untuk hidup, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur tentang hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar serta tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam penegakan hak asasi manusia.

Saat ini perlindungan hukum dan peraturan yang menjamin hak bagi pekerja perempuan serta mekanisme penanganan perselisihan atau konflik di dunia kerja termasuk kasus kekerasan terhadap pekerja perempuan diakomodasi dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kendati dalam kedua undang-undang tersebut maupun dalam perangkat hukum mengenai ketenagakerjaan belum ada pengaturan yang jelas dan spesifik mengenai tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan serta penanganannya.

Kekerasan tidak bisa ditoleransi di manapun terjadinya, termasuk dalam lingkungan kerja. Dibutuhkan kesetaraan dan perlakuan yang adil, rasa hormat dan menghormati serta hubungan kerja yang aman dan nyaman yang pada akhirnya akan mempengaruhi hubungan kerja dan produktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan hukum ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kebijakan formulasi tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan saat ini?
2. Bagaimanakah penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis adalah metode penelitian yang menggambarkan keadaan sebenarnya atau keadaan riil tentang pelaksanaan hukum serta kaidah-kaidah hukum yang berlaku di dalam masyarakat, sementara itu pendekatan empiris adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan tentang bagaimana hubungan hukum dengan masyarakat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan hukum dalam masyarakat.⁴

Spesifikasi penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah bersifat deskriptif analitis, yakni menggambarkan segala sesuatu yang berkenaan dengan kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan yang ditinjau dari segi kriminologi secara jelas dan rinci, kemudian di lakukan pemecahan masalah yang didukung oleh data-data yang diperoleh untuk

⁴ Muhammad Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 28



memberikan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai tinjauan kriminologis mengenai kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan bertempat di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif digunakan dengan menguraikan dan menafsirkan serta mencari kesimpulan dari data-data yang diperoleh, kemudian disusun secara berurutan dan sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk memperoleh gambaran dan jawaban tentang pokok permasalahan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Formulasi Tindak Kekerasan terhadap Perempuan di Lingkungan Pekerjaan Saat Ini

1. Kebijakan Formulasi Tindak Kekerasan terhadap Perempuan di Lingkungan Pekerjaan Saat Ini dalam Instrumen Hukum Internasional

Tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan dalam lapangan hukum internasional diatur dalam konvensi dan deklarasi sebagai berikut:

- a. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) Tahun 1948
Deklarasi ini mengatur secara umum mengenai hak asasi setiap manusia. Namun demikian deklarasi ini telah menunjukkan bahwa pelanggaran hak-hak asasi

manusia di lingkungan pekerjaan termasuk segala bentuk diskriminasi harus dihentikan.

- b. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) Tahun 1979

CEDAW telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Kewajiban negara dalam hal ini adalah membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dalam semua urusan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan menjamin agar hak-hak tersebut dipenuhi.

- c. *Beijing Declaration and Platform For Action*

Deklarasi ini menghasilkan sejumlah rekomendasi yang harus dilaksanakan oleh negara-negara anggota PBB dalam upaya meningkatkan akses dan kontrol kaum perempuan atas sumber daya ekonomi, politik, sosial dan budaya. Seluruh rekomendasi dan hasil konferensi tertuang dalam Deklarasi Beijing dan Landasan Aksi.

- d. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)



Indonesia meratifikasi Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada 26 Februari 2006 dengan UU No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Kovenan ini telah mengatur hak-hak seseorang atas suatu profesi dan pekerjaan yang berlaku bagi semua orang dan juga menjamin persamaan bagi laki-laki dan perempuan untuk menikmati hak-hak ekonomi, sosial dan budaya tanpa adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif.

e. *Convention on the Political Rights of Women (CPRW)*

Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Political Rights of Women* pada tanggal 17 Juli 1958 dengan Undang-Undang Nomor 68 Tahun 1958 tentang Persetujuan Konvensi Hak-Hak Politik Kaum Wanita. Hak-hak wanita yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan dapat ditemukan dalam *Article iii Convention On The Political Rights Of Women* yang berbunyi: *“Women shall be entitled to hold public office and to exercise all public functions, established by national law, on equal terms with men, without any discrimination.”*

f. Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan

Deklarasi ini mengamanatkan pada negara untuk melakukan tindakan-tindakan nyata dan konkrit untuk melindungi perempuan korban tindak kekerasan, khususnya perempuan korban kekerasan di lingkungan pekerjaan. Negara harus meningkatkan perannya dalam

melindungi perempuan karena hal tersebut merupakan wujud pertanggungjawaban negara terhadap warga negaranya.

g. Konvensi *International Labour Organization (ILO)*

Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100) dan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111) merupakan dua konvensi dasar yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1957 tentang Pengupahan yang Sama bagi Buruh Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya dengan UU No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1999 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan dengan UU No. 21 Tahun 1999.

2. Kebijakan Formulasi Tindak Kekerasan terhadap Perempuan di Lingkungan Pekerjaan Saat Ini dalam Instrumen Hukum Nasional

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal 27 ayat (2) tersebut menjelaskan bahwa semua orang yakni



Warga Negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan bekerja, serta memperoleh pendapatan, guna menjalankan hidup yang sejahtera.

b. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

Pengertian kekerasan secara yuridis mengenai kejahatan dengan kekerasan tidak dinyatakan secara tegas di dalam KUHP, hanya saja dalam Bab IX Pasal 89 KUHP dinyatakan bahwa:

“Membuat orang pingsan atau membuat orang tidak berdaya disamakan dengan menggunakan kekerasan.” KUHP sebagai kodifikasi hukum pidana yang juga merupakan pengaturan hukum secara umum, belum terdapat ketentuan yang menyentuh kekerasan bagi perempuan di lingkungan pekerjaan.

c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

UU HAM mengatur bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya, berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya.

d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur

perlindungan hukum dan jaminan hak perempuan di dunia kerja, yang termuat dalam beberapa pasal, diantaranya yaitu:

Pasal 5:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Pasal 32 ayat (1):

“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.” Secara keseluruhan, dicantukannya pengaturan mengenai pekerja perempuan di dalam UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu hal penting yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap pekerja perempuan.

e. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional

Peraturan ini sudah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan korban tindak kekerasan yang menyebutkan bahwa dipandang perlu melakukan strategi pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan nasional yang merupakan kewajiban negara dalam hal ini semua instansi dan lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah.



B. Penanganan Tindak Kekerasan terhadap Perempuan di Lingkungan Pekerjaan

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan khususnya Provinsi Jawa Tengah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang secara langsung bertanggung jawab untuk mengurangi ketidakadilan gender di bidang ketenagakerjaan. Dasarnya adalah mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah.

1. Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok meliputi perlindungan yang bersifat protektif, yakni perlindungan fungsi reproduksi bagi pekerja perempuan yang ditujukan agar pekerja perempuan tetap dapat melaksanakan fungsi reproduksinya dengan baik sesuai dengan kodratnya dalam rangka melanjutkan keturunan ditengah-tengah perannya sebagai ibu, istri, anggota masyarakat, sekaligus sebagai pekerja. Perlindungan non diskriminatif terhadap pekerja perempuan dimaksudkan untuk memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada pekerja laki-laki dan perempuan untuk memasuki dan meniti karir di dunia kerja. Sedangkan perlindungan yang bersifat korektif dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan berbagai hambatan dan kendala

yang dialami oleh pekerja perempuan di dunia kerja yang dilatarbelakangi oleh perbedaan jenis kelamin atau bias gender.⁵

2. Pengawasan

Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang independen, mempunyai kompetensi dan legitimasi serta menjunjung tinggi kehormatan dan kode etik profesi pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan menjalankan kewenangannya berdasarkan landasan operasional yakni UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Pengawas berhak memeriksa setiap tempat kerja dan tempat yang diduga ada pekerjaan. Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dilakukan mulai dari tahap sosialisasi norma ketenagakerjaan, pemeriksaan dan atau pengujian terhadap objek pengawasan ketenagakerjaan baik atas dasar laporan, pengaduan, maupun atensi dari atasan. Pemeriksaan dan atau pengujian maupun penasehatan dilakukan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan dan dalam melakukan kunjungan ke perusahaan dilengkapi

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Subdit Pengawasan Norma Penghapusan Diskriminasi Tenaga Kerja Perempuan), *Norma Penghapusan Diskriminasi Pekerja Perempuan*, 2015, hlm. 23



dengan surat tugas serta dapat didampingi oleh seorang petugas perusahaan yang ditunjuk. Jenis tindakan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan yaitu melakukan pemeriksaan pertama, berkala, ulang, khusus, dan *pro justisia* (BAP) yang berpedoman pada KUHAP/ UU No. 8 Tahun 1981. Hasil temuan pelanggaran perusahaan harus dicatat dalam akte pemeriksaan, diberi batas waktu perbaikan, dan dibuatkan nota pemeriksaan dengan memuat jenis pelanggaran dan syarat-syarat perbaikan. Setiap pegawai pengawas wajib membuat laporan hasil dan atau pengujian kepada atasannya. Sistem pengawasan ketenagakerjaan harus didukung oleh sarana dan prasarana, pengelolaan laporan yang baik, serta dilengkapi dengan pengelolaan data yang mutakhir.⁶

3. Penegakan Hukum atau Penanganan terhadap Pelanggaran Norma Perlindungan Pekerja Perempuan

Perusahaan yang melakukan pelanggaran norma perlindungan pekerja perempuan, maka pengawas ketenagakerjaan selaku

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat melakukan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan melalui 3 tahap:⁷

1. Tindakan preventif edukatif
 - a) Pengawas ketenagakerjaan (PK) melakukan pembinaan kepada Serikat Pekerja/ Serikat Buruh melalui sosialisasi penerapan Norma Kerja Perempuan.
 - b) PK melakukan pemeriksaan awal, berkala dan khusus untuk mengetahui kepatuhan perusahaan dalam menerapkan Norma Kerja Perempuan.
 - c) Berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan, PK dapat memberikan penasehatan teknis kepada perusahaan dalam menerapkan Norma Kerja Perempuan.
 - d) Apabila ditemui pelanggaran, PK memberikan peringatan tertulis kepada perusahaan berupa nota pemeriksaan.
2. Tindakan represif *non yustisial*

Apabila batas untuk perbaikan yang ditetapkan dalam nota pemeriksaan telah lewat, perusahaan tidak juga melaksanakan kewajibannya, maka dilakukan upaya pemaksaan di luar lembaga peradilan yang diformulasikan dalam bentuk surat pernyataan.

⁶ Wawancara dengan Erry Dyah Nurhidayah, Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri, Semarang, 25 Februari 2016

⁷ Wawancara dengan Asri P. Setiari, Pengawas Ketenagakerjaan, Semarang, 25 Februari 2016



3. Tindakan represif *pro yustisial*

Pengawas ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) bewenang melakukan penyidikan bidang norma ketenagakerjaan (termasuk Pengawasan Norma Kerja Perempuan) yang dalam pelaksanaannya berada di bawah Koordinator Pengawasan (KORWAS) penyidik polri, meliputi:

- a) Melakukan penelitian atas kebenaran laporan/keterangan berkenaan dengan adanya tindak pidana bidang Norma Kerja Perempuan.
- b) Melakukan penelitian terhadap orang/ badan yang diduga melakukan tindak pidana bidang Norma Kerja Perempuan.
- c) Melakukan pemeriksaan ditempat tertentu yang diduga terdapat barang bukti dan melakukan penyitaan terhadap barang yang dapat dijadikan barang bukti dalam perkara tindak pidana bidang Norma Kerja Perempuan.
- d) Melakukan tindakan pertama pada saat ditempat kejadian sehubungan dengan tindak pidana bidang Norma Kerja Perempuan.

Pada prinsipnya, tahap penegakan hukum *pro justisial* yang sampai pada pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) oleh

PPNS untuk diteruskan ke proses peradilan pidana jarang ditemui dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, karena biasanya setelah diberikan nota pemeriksaan yang pertama atau kedua, perusahaan yang bersangkutan selanjutnya akan memperbaikinya atau mematuhi peraturan. Selain itu apabila ada perusahaan yang terbukti melanggar atau diidentifikasi telah terjadi tindak pidana di bidang Norma Kerja Perempuan, tidak kemudian lintas di BAP, namun lebih menekankan pada proses pembinaan dan sosialisasi terlebih dahulu.

4. Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan di Lingkungan Pekerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kekerasan terhadap perempuan atau bentuk diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan dapat terjadi karena munculnya perselisihan hubungan industrial ataupun sebaliknya, perselisihan yang terjadi dapat mengakibatkan perempuan mengalami kekerasan atau diskriminasi di lingkungan pekerjaan.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan jenis perselisihan



yang paling banyak terjadi di Indonesia, dibandingkan dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini disebabkan salah satunya karena faktor kelangkaan pekerjaan di Indonesia, yakni tidak seimbang antara lapangan pekerjaan dan pencari kerja (*supply and demand*). Sehingga pekerja cenderung menerima jenis pekerjaan apapun tanpa memperhatikan statusnya sebagai pekerja seperti apa, sistem kerjanya, pengupahan, fasilitas yang diberikan, dan lain-lain, pekerja lebih baik menerima kondisi-kondisi tersebut, karena kondisi yang sulit dalam mendapatkan pekerjaan.⁸ Dalam lingkup hukum ketenagakerjaan, tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan dapat diselesaikan melalui jalur di luar pengadilan dan melalui jalur pengadilan.

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

1. Penyelesaian Melalui Bipartit
Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan

industrial. Penyelesaian perselisihan secara bipartit harus mampu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, selain dapat menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, para pihak juga dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi. Berbeda dengan lembaga mediasi, lembaga konsiliasi ini adalah lembaga yang sifatnya pilihan yang ditawarkan oleh instansi ketenagakerjaan, jika para pihak tidak memilih, maka secara otomatis perselisihan akan diselesaikan melalui mediasi.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

⁸ Wawancara dengan Muslikhudin, Pengawas Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kamis, 10 Maret 2016



Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Oleh sebab itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, maka berlaku asas hukum *lex specialis derogat lex generalis*.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diatur sebagai berikut:

1. Pengajuan gugatan
2. Acara Biasa
3. Seandainya terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu

pihak dari mereka dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar pemeriksaan penyelesaian sengketa dipercepat melalui pemeriksaan dengan acara cepat.

4. Pengambilan Putusan

2. Upaya Hukum Pada Perselisihan Hubungan Industrial

Sama halnya dengan putusan pada pengadilan pada umumnya, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat dilakukan upaya-upaya hukum. Namun demikian tidak semua upaya hukum yang berlaku pada pengadilan pada umumnya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam perkara perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Upaya Hukum Verzet
Verzet merupakan salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak tergugat yang diputus oleh putusan *verstek*. Dalam UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 94 ayat (2) yang menentukan bahwa dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap ke pengadilan pada sidang penundaan yang terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.
2. Upaya Hukum Kasasi



Upaya hukum kasasi adalah upaya hukum yang diajukan oleh pihak yang merasa dirugikan/ dikalahkan oleh putusan pada Pengadilan Tinggi atau pengadilan yang terakhir di bawah Mahkamah Agung.

Pengajuan permohonan kasasi dapat dilakukan dalam tenggang waktu 14 hari sejak putusan Pengadilan Tinggi tersebut diberitahukan secara sah kepada para pihak. Permohonan kasasi diajukan kepada Mahkamah Agung melalui pengadilan yang memutus perkara dalam tingkat pertama. Mahkamah Agung memberikan putusan yang bersifat final dan tetap atas permohonan kasasi tersebut, artinya putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*).⁹

3. Upaya Hukum Peninjauan Kembali (PK)

Upaya Hukum Peninjauan Kembali (PK) adalah upaya hukum luar biasa karena merupakan upaya hukum terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Di dalam UUPPHI memang tidak mengatur secara khusus tentang upaya hukum PK, namun sebagaimana telah ditentukan oleh Pasal 57 UUPPHI bahwa hukum acara

yang berlaku pada perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Oleh karena itu, untuk masalah PK pengaturannya mengacu pada UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Undang-Undang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mewajibkan untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah terlebih dahulu, namun tidak jelas sanksi bagi salah satu pihak yang menolak merundingkan suatu perselisihan dengan niat baik (*good faith*).

Selain itu UU PPHI juga masih belum berpihak pada pekerja karena untuk berperkara di PPHI pekerja harus membuat surat gugatan yang tidak mudah bagi mereka, dan belum lagi harus berhadapan di persidangan melawan pengusaha yang jelas mampu untuk menggunakan jasa advokat, hal ini akan memberikan kesulitan tersendiri bagi para pekerja/ buruh yang ingin menuntut keadilan.

IV. KESIMPULAN

1. Kebijakan formulasi tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan saat ini terbagi atas dua instrumen hukum, yaitu

⁹ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 161



Instrumen Hukum Internasional yang terdiri dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) Tahun 1948, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) Tahun 1979, *Beijing Declaration and Platform For Action*, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), *Convention on the Political Rights of Women* (CPRW), Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan dan *Konvensi International Labour Organization* (ILO). Sedangkan untuk Instrumen Hukum Nasional terdapat pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

2. Penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan melibatkan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan

Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, yang berperan penting khususnya dalam mencegah dan menanggulangi kekerasan dan diskriminasi terhadap pekerja perempuan melalui perlindungan terhadap pekerja, pengawasan yang didalamnya meliputi kegiatan sosialisasi dan pembinaan terhadap pekerja dan pengusaha serta penanganan terhadap pelanggaran norma perlindungan pekerja perempuan yang dilakukan melalui 3 tahap, yakni tindakan preventif edukatif, tindakan represif *non yustisial* dan tindakan represif *pro yustisial*. Selain itu penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan juga diatur secara normatif dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meskipun UU PPHI belum mengatur secara rinci dan menyeluruh mengenai kekerasan terhadap pekerja perempuan dan belum memberikan rasa keadilan sepenuhnya terhadap pekerja.

Berkaitan dengan hal di atas sebaiknya peran serta dan kepedulian negara lebih ditingkatkan untuk mencegah dan menanggulangi tindak kekerasan terhadap perempuan, termasuk kekerasan terhadap perempuan di lingkungan



atau tempat kerja dengan cara membuat kebijakan atau peraturan yang khusus dan spesifik mengatur tentang tindak kekerasan terhadap pekerja perempuan dan hak-hak pekerja perempuan. Selain itu Dinas Tenaga Kerja dan *stakeholder* yang terkait perlu melakukan sosialisasi dan pendidikan mengenai tindak kekerasan terhadap pekerja perempuan dan pelanggaran terhadap norma perlindungan pekerja perempuan, serta pelatihan kerja yang diadakan secara rutin terhadap pekerja baik laki-laki maupun perempuan dan pengusaha. Serta masyarakat agar menginformasikan dan/ atau melaporkan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan kepada pihak-pihak terkait, khususnya kepada pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/ kota, pemerintah provinsi atau pemerintah pusat.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Annisa, Rifka. Kekerasan Terhadap Perempuan Berbasis Gender. Yogyakarta: Rifka Annisa & UN TRUST FUND.
- Arief, Barda Nawawi. Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana: Perkembangan Penyusunan

- Konsep KUHP Baru. Jakarta: Kencana, 2011.
- Asyhadie, Zaeni. Peradilan Hubungan Industrial. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Atmasasmita, Romli. Sistem Peradilan Pidana Kontemporer, Jakarta: Kencana, 2010
- Budiono, Abdul R. Hukum Perburuhan. Jakarta: Indeks, 2011.
- Chappell, Duncan dan Vittorio Di Martino. Violence at work: Third edition. Geneva: International Labour Organization: 2006.
- Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Laporan Kajian: Analisis Data Terpilah Gender Bidang Ketenagakerjaan Perusahaan di Provinsi Jawa Tengah. Semarang: 2014.
- Douglas, Jack D. dan Frances Chaput Waksler. Teori-Teori Kekerasan. Jakarta: PT Ghalia Indonesia, 2002.
- Husni, Lalu. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di luar Pengadilan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Kadir, Muhammad Abdul. Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Subdit Pengawasan Norma Penghapusan Diskriminasi Tenaga Kerja Perempuan). Norma Penghapusan Diskriminasi Pekerja Perempuan, 2015.
- Komnas Perempuan. Penanganan Kasus-Kasus Kekerasan



- Terhadap Perempuan di Lingkungan Peradilan Umum. Jakarta: 2009.
- Luhulima, Achie Sudiarti. Pemahaman Bentuk-bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pemecahannya. Jakarta: PT Alumni, 2000.
- Megawangi, Ratna. Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender. Bandung: Mizan 1999.
- Muladi. Hak Asasi Manusia, Politik, dan Sistem Peradilan Pidana. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 1997.
- Nawawi, Hadari. Penelitian Terapan. Yogyakarta: Gajah Mada University, 2005.
- Ritzer, George dan Douglas Goodman. Teori Sosiologi. Bantul: Kreasi Wacana, 2011.
- Saraswati, Tumbu. Kekerasan Seksual Terhadap Perempuan. Komnas Perempuan. Jakarta
- Sarwono, Sarlito Wirawan. Psikologi Sosial. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Siregar, Ashadi, Rondang Pasaribu dan Ismay Prihastuti. Media dan Gender: Perspektif Gender atas Industri Surat Kabar Indonesia. Yogyakarta: LP3Y, 1999.
- Situmorang, Victor. Kedudukan Wanita di Mata Hukum. Jakarta: PT Bina Aksara, 1988.
- Soekanto, Soerjono. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Soepomo, Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan: Jakarta, 1975.
- _____. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 1985.
- Soesilo, R. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal. Bogor: Politeae, 1993.
- Suharto, Edi. Teori Feminis dan Social Work. Yogyakarta, 13 April 2006
- Suparman, Supomo. Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial: Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Suratijah, Ken. Sangkan Paran Gender. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Susanto, I.S. Kriminologi. Yogyakarta: Genta Publishing, 2011.
- Syahdeini, Sutan Remy. Kejahatan dan Tindak Pidana Komputer. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2009.
- Ugo dan Pujiyo. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Jurnal:**
- Retnowulandari, Wahyuni. Budaya Hukum Patriarki Versus Feminis: Dalam Penegakan Hukum di Persidangan Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan. Jurnal Hukum Vol. 8, No. 3. Januari 2010.
- Sadli. Saparinah. Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan



DIPONEGORO LAW REVIEW

Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016

Website : <http://www.ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dlr/>

Kesetaraan: Pengetahuan
Perempuan. Jakarta: Yayasan
Jurnal Perempuan. 2006.

Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum
Pidana

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang
Hak Asasi Manusia

Website :

www.lbh-apik.or.id

www.komnasperempuan.go.id

[www.unionism.wordpress.com/2009
02/11/stop-violence-at-work/](http://www.unionism.wordpress.com/2009/02/11/stop-violence-at-work/)

www.hukumonline.com