

PERLINDUNGAN BURUH WANITA DI DALAM PERUSAHAAN CIKARANG BEKASI

Ratna Pustika Kencana 3022210176
Universitas Pancasila
Fakultas Hukum
087871232319/ratnapustikak@gmail.com

Brandon Reginaldy 3022220085
Universitas Pancasila
Fakultas Hukum
085811574684/b.reginaldy@gmail.com

Abstract

Women are an integral part of the global workforce, but they often face different risk challenges in the workplace than their male counterparts. This research aims to explore the protection of female workers in a company with a focus on policy and its implementation. Through literature analysis, this research discusses several aspects of protection that are important for female workers, including gender equality, reproductive rights, workplace safety, physical and mental well-being, as well as work-life balance. The conclusions of this research include implementing inclusive policies and implementing best practices to ensure that female workers are well protected in the workplace. This research also identifies challenges and barriers to implementing the protection of women workers and offers recommendations for improving the effectiveness of existing policies and practices. In conclusion, the protection of female workers in companies requires a holistic approach that takes into account important aspects such as gender justice, reproductive rights, and overall welfare, with active involvement from management, government, and labor unions to ensure successful implementation.

Keywords : legal protection; female workers; company

Abstrak

Perempuan merupakan bagian integral dari angkatan kerja global, namun mereka seringkali menghadapi tantangan resiko yang berbeda di tempat kerja dari rekan-rekan laki-laki. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perlindungan buruh wanita di dalam suatu perusahaan dengan fokus pada kebijakan dan implementasinya. Melalui analisis literatur, penelitian ini

membahas beberapa aspek perlindungan yang penting bagi buruh wanita, termasuk kesetaraan gender, hak-hak reproduksi, keamanan di tempat kerja, kesejahteraan fisik dan mental, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya adopsi kebijakan yang inklusif dan penerapan praktik-praktik terbaik untuk memastikan bahwa buruh wanita dilindungi dengan baik di tempat kerja. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam melaksanakan perlindungan buruh wanita dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas kebijakan dan praktik yang ada. Kesimpulannya, perlindungan buruh wanita di dalam perusahaan membutuhkan pendekatan holistik yang memperhatikan aspek-aspek penting seperti keadilan gender, hak-hak reproduksi, dan kesejahteraan secara menyeluruh, dengan keterlibatan aktif dari manajemen, pemerintah, dan serikat pekerja untuk memastikan keberhasilan implementasinya.

Keywords : perlindungan hukum; buruh perempuan; perusahaan

A. PENDAHULUAN

Perlindungan buruh wanita dalam perusahaan merupakan isu yang semakin mendapatkan perhatian global mengenai hak asasi manusia dan keadilan sosial. Wanita tersendiri menjadi bagian integral dari angkatan kerja di banyak negara, para buruh wanita seringkali menghadapi tantangan tersendiri di tempat kerja, yaitu diskriminasi gender, kesenjangan upah, kekerasan dan pelecehan seksual juga kurangnya akses fasilitas ataupun kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Di Indonesia isu perlindungan buruh wanita menjadi sangat penting dalam sektor ekonomi, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), partisipasi pekerja wanita terus meningkat, namun mereka masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan ketidakadilan di tempat kerja. Undang-Undang No. 14 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan berbagai ketentuan untuk melindungi hak-hak buruh wanita, namun implementasinya sendiri masih belum maksimal dalam kehidupan buruh wanita di perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian ini berfokus pada perlindungan buruh wanita di dalam perusahaan, dengan tujuan mengevaluasi efektivitas kebijakan dan praktik yang ada, serta mengidentifikasi hambatan yang menghalangi pelaksanaan perlindungan yang optimal. Melalui analisis kami dengan jurnal-jurnal yang sudah ada dan kasus-kasus yang sudah terjadi di Indonesia, dengan penelitian ini kami berusaha untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi aktual buruh wanita di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil oleh perusahaan, pemerintah, dan lembaga terkait lainnya untuk memperbaiki perlindungan buruh wanita, agar perlindungan buruh wanita dapat ditingkatkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan dalam menciptakan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan buruh wanita, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembuatan kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih efektif dalam melindungi hak-hak buruh wanita di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian yuridis sosiologis. Yuridis sosiologis adalah suatu pendekatan dengan berdasarkan norma-norma atau peraturan yang mengikat, sehingga diharapkan dari pendekatan ini dapat diketahui bagaimana hukum yang secara empiris merupakan gejala masyarakat itu dapat dipelajari sebagai suatu variabel penyebab yang menimbulkan akibat-akibat pada berbagai segi kehidupan sosial.¹ Jenis penelitian yuridis sosiologis

¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Bandung, 1990), halaman 34

menggunakan data primer, dimana data primer tersebut didapatkan langsung dari sumber sehingga masih berupa data mentah.

C. Analisis

1. Permasalahan

Ditengarai terjadi di banyak pabrik atau tempat kerja yang mayoritas pekerjanya kalangan perempuan. Sedangkan sifat pekerjaan berdasarkan kuasa atau perintah, bos atau atasan dengan bawahan dan dengan alasan-alasan tertentu, dapat dikategorikan sebagai delik aduan dalam peristiwa pidana dan dijerat dengan KUHP.

Fenomena "*staycation*" atau kegiatan menginap "*bareng bos*" di suatu tempat sebagai syarat perpanjangan kontrak kerja pegawai buruh yang viral di media sosial saat ini. Persoalan ini mendapatkan kecaman public karena memanfaatkan jabatan atau relasi kuasa untuk kepentingan pribadi yang merugikan pekerja terutama pekerja perempuan.

Menurut pengamat hukum, Andy William Sinaga, fenomena staycation atau yang bisa diketahui sebagai tidur bersama boss ini mendapat kritikan keras dari masyarakat Indonesia², karena hal seperti ini sangatlah tidak profesional dalam lingkungan kerja, apalagi terhadap seorang atasan kepada pekerjanya. Tetapi sayangnya hal ini masih menjadi permasalahan yang cukup besar di Indonesia, karena perlindungan terhadap pekerja wanita di Indonesia masih sangatlah kurang, kasus kasus kekerasan gender di negara ini sebagian besar masih sering terjadi terutama kepada buruh wanita.

² Rizki, Mochammad Januar (2023), tersedia online di <https://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893/>, diakses pada 5 Juni 2024

Seperti halnya memuluskan naiknya jabatan, diancam pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) atau dipecat maupun di iming-iming uang. Karyawan berinisial AD tersebut mengaku “*syarat staycation benar adanya di perusahaan cikarang Bekasi*”. Paling tidak, syarat staycation pernah ia alami sendiri saat bekerja di cikarang Bekasi. Karyawati itu mengatakan diajak staycation dan bepergian oleh atasan agar kontraknya bisa diperpanjang. Masyarakat Indonesia masih banyak berpikir secara tradisional, dimana wanita masih dianggap seperti objek. Hal ini tentu saja melanggar peraturan yang berlaku, seperti yang tercantum didalam pasal 49 Undang Undang no 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dimana pasal ini buruh wanita dapat memilih dan diangkat dalam pekerjaannya, selain UU HAM, kasus tentang Staycation ini juga melanggar Pasal 76 Ayat (3) dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal ini ada perlindungan terhadap buruh wanita, terutama dari kesusilaan dan juga keamanan dalam bekerja.³

Menurut Korban AD, Hal seperti ini sudah pernah dia rasakan dan juga masih ada beberapa perusahaan di Bekasi yang masih melakukan seperti ini. Banyak karyawati yang mengalami kasus Staycation ini dengan imbalan dimana kontrak kerja akan diperpanjang, menurut Komisi DPR VII,Obon Tabroni, Kasus dimana banyak karyawati yang diputus kontrak kerjanya karena tidak mau diajak staycation oleh atasannya masih cukup sering terjadi. ⁴

2. Analisis

³ *Amnesty International Indonesia Chapter Unair (2024), Modus Eksploitasi Seksual Terhadap Perempuan di Dunia Kerja: Staycation Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Kerja, tersedia online di <https://medium.com/@amnesty.unair/modus-eksploitasi-seksual-terhadap-perempuan-di-dunia-kerja-staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-90bd31eb943f> , diakses pada 5 Juni 2024*

⁴ *Setiawan, Hendra (2023), Kronologi Karyawati Cikarang Bekasi Buka Bukaan, Syarat Staycation Supaya Kontrak Kerja Diperpanjang, <https://www.suaramerdeka.com/nasional/048719409/kronologi-karyawati-cikarang-bekasi-buka-bukaan-syarat-staycation-supaya-kontrak-kerja-diperpanjang>, diakses pada 12 Juni 2024*

Maka jika kita lihat dari kasus Staycation yang dilakukan oleh PT Ikeda terhadap salah satu pekerjanya dimana salah satu syarat perpanjangan kontrak kerja merupakan hal yang tidak diperbolehkan, karena dalam kasus ini, apa yang dilakukan boss atau direktur dari PT Ikeda ini sudah masuk kedalam abuse of power atau penyalahgunaan wewenang. Karena bisa dilihat bahwa Direktur PT ini ingin memakai kekuasaannya untuk menyalahgunakan kekuasaannya untuk bisa melakukan pelecehan seksual terhadap buruh wanita. Karena dalam kasus kita mempermasalahkan perpanjangan kontrak kerja, maka kita harus lihat dalam Pasal 81 angka 15 Undang Undang Cipta Kerja tentang Perpanjangan Kontrak, Dimana PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dapat diperpanjang sesuai dengan jenis pekerjaan⁵. Karena di kasus ini merupakan pekerjaan dalam suatu pabrik, maka Perjanjian yang dipakai merupakan PKWT karena pekerja pabrik di kontrak selama 3 tahun oleh perusahaan. Namun dalam kasus ini terjadi suatu pelanggaran oleh pihak Pelaku Usaha karena sang korban yang ingin memperpanjang PKWT nya harus melakukan suatu *Staycation* dengan atasannya. Selain itu korban yang berinisial AD juga mengalami suatu pelecehan seksual, maka atasan dari AD ini sudah melanggar pasal 406 Undang Undang nomor 1 tahun 2023, dimana H sebagai atasan dari AD melakukan pelecehan secara verbal dan fisik. AD mengalami body shaming⁶, yaitu tindakan dimana seseorang mengejek atau menghina tubuh fisik korban, selain itu H juga memegang tangan AD tanpa izinnnya dan mengatakan bahwa tangannya halus. Karena tindakan dari H, maka H diberhentikan dari pekerjaannya di PT Ikeda dan Dosen dalam suatu kampus. Maka dalam hal ini kita bisa melihat kedalam dengan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, terutama di dalam angka 42,

⁵Permatasari, Erizka (2022), tersedia di *Aturan Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT Pasca UU Cipta Kerja*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaharuan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>, diakses pada 19 Mei 2024.

⁶ Irma Nada, *Mengenal Body Shaming*, https://fh.ubb.ac.id/img_ubb/file1/Opini/Mahasiswa/Mengenal%20Body%20Shaming%20dan%20Dampaknya.pdf, hal 1, diakses pada 19 Mei 2024

dimana pelaku usaha dapat memutus hubungan pekerjaan jika adanya pembujukan dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Karena H sudah terbukti oleh bukti bukti yang ditemukan kedua pelaku usaha, maka mereka berhak memberhentikan H karena sudah melanggar ketentuan sebuah Undang Undang.

D. KESIMPULAN

Di indonesia isu perlindungan buruh wanita menjadi sangat penting dalam sektor ekonomi, berdasarkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS), partisipasi pekerja wanita terus meningkat, namun mereka masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan ketidakadilan di tempat kerja. Peningkatan usaha di dalam perusahaan, pemerintah, dan lembaga terkait lainnya untuk memperbaiki perlindungan buruh wanita, agar perlindungan buruh wanita dapat ditingkatkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara. Jika dilihat dari kasus Staycation yang dilakukan oleh PT Ikeda terhadap salah satu pekerjanya dimana salah satu syarat perpanjangan kontrak kerja merupakan hal yang tidak diperbolehkan, karena dalam kasus ini, apa yang dilakukan boss atau direktur dari PT Ikeda ini sudah masuk kedalam abuse of power atau penyalahgunaan wewenang. Namun dalam kasus ini terjadi suatu pelanggaran oleh pihak Pelaku Usaha karena sang korban yang ingin memperpanjang PKWT nya harus melakukan suatu *Staycation* dengan atasannya. Selain itu korban yang berinisial AD juga mengalami suatu pelecehan seksual, maka atasan dari AD ini sudah melanggar pasal 406 Undang Undang nomor 1 tahun 2023, dimana H sebagai atasan dari AD melakukan pelecehan secara verbal dan fisik. AD mengalami body shaming. Maka di dalam hal ini kita perlu meningkatkan usaha dan sosialisasi tentang buruh wanita dan hak hak mereka untuk disetarakan dengan pekerja pria.

DAFTAR PUSTAKA

a. Books

i. Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Bandung, 1990).

b. World Wide Web

i. Permatasari, Erizka (2022), *Aturan Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT Pasca UU Cipta Kerja*, tersedia online di <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaharuan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>, diakses pada 19 Mei 2024.

ii. Rizki, Mochammad Januar (2023), tersedia online di <https://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893/>, diakses pada 5 Juni 2024

iii. Irma Nada (2019), *Mengenal Body Shaming*, Tersedia online di https://fh.ubb.ac.id/img_ubb/file1/Opini/Mahasiswa/Mengenal%20Body%20Shaming%20dan%20Dampaknya.pdf, diakses pada 19 Mei 2024

iv. Amnesty International Indonesia Chapter Unair (2024), *Modus Eksploitasi Seksual Terhadap Perempuan di Dunia Kerja: Staycation Sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Kerja*, tersedia online di <https://medium.com/@amnesty.unair/modus-eksploitasi-seksual-terhadap-perempuan-di-dunia-kerja-staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-90bd31eb943f>, diakses pada 5 Juni 2024

v. Setiawan, Hendra (2023), *Kronologi Karyawati Cikarang Bekasi Buka Bukaan, Syarat Staycation Supaya Kontrak Kerja Diperpanjang*, <https://www.suamerdeka.com/nasional/048719409/kronologi-karyawati-cikarang-bekasi-buka-bukaan-syarat-staycation-supaya-kontrak-kerja-diperpanjang>, diakses pada 12 Juni 2024

Perlindungan Buruh Wanita Di Dalam Perusahaan Cikarang Bekasi

BORNEO Law Review

Juni, Volume 8 Issue 1 2024