

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 dengan jelas menyebutkan bahwa segala warga negara berkedudukan sama, yang berarti menghapuskan segala diskriminasi baik ras maupun gender. Tidak hanya pasal tersebut yang mengatur mengenai persamaan kedudukan, namun setiap manusia sudah dilindungi oleh Hak Asasi Manusia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 1 angka 1 disebutkan “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.” Salah satu bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia yang kerap terjadi hingga saat ini adalah diskriminasi, baik atas dasar ras, agama, maupun jenis kelamin.

Diskriminasi terhadap kaum perempuan adalah masalah yang tersebar tidak hanya di negara tertentu saja, namun dapat terjadi di seluruh dunia. Pengertian diskriminasi terhadap perempuan juga terdapat dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (“CEDAW”)

yang telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984. Dalam konvensi tersebut tertulis dalam Pasal 1

*“for the purpose of the present Convention, the term “discrimination against women” shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil, or any other field.”*

Yang artinya adalah ”setiap perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau apapun lainnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita.”

Walaupun telah disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengenai kesamaan kedudukan, namun kaum wanita tetap menerima berbagai bentuk diskriminasi seperti kekerasan baik fisik maupun psikis yang terjadi diluar lingkungan rumah tangga atau di dalam lingkungan rumah tangga.<sup>1</sup> Salah satu tindakan diskriminatif yang kerap terjadi terhadap perempuan berada di lingkungan kerja. Mereka mendapatkan perlakuan yang berbeda dimana kaum perempuan seringkali menerima tindak kekerasan baik dari atasan maupun rekan kerjanya. Di Indonesia hal ini terus terjadi dan mengalami peningkatan setiap tahunnya, sebagai perbandingan peneliti akan menyertakan data Kekerasan

---

<sup>1</sup> Tapi Omas Ihromi, dkk, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Cetakan ke-I/edisi ke-1(Bandung: Penerbit Alumni, 2000), hal.263

Terhadap Perempuan selama 4 tahun terakhir dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018, karena berdasarkan data yang diambil dari Catatan Tahunan Komnas Perempuan peneliti menyadari adanya peningkatan terhadap kekerasan di tempat kerja setiap tahunnya.

Berikut ini adalah data jenis dan bentuk Kekerasan Terhadap Perempuan di Ranah Komunitas<sup>2</sup> pada tahun 2015 :

Tabel 1.1.1 Pengaduan Ranah Komunitas 2016

| <b>KOMUNITAS</b>              | <b>JUMLAH</b> |
|-------------------------------|---------------|
| Perkosaan                     | 49            |
| Pelecehan Seksual             | 26            |
| Eksplorasi Seksual            | 2             |
| Pemukulan                     | 9             |
| Kekerasan di dalam Pendidikan | 7             |
| Kekerasan di Tempat Kerja     | 34            |
| Kekerasan Psikis Lain         | 1             |
| <i>Trafficking</i>            | 21            |
| Buruh Migran                  | 14            |
| <i>Cyber Crime</i>            | 17            |
| LGBT                          | 2             |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>182</b>    |

Sumber: Catatan Tahunan Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 2016

Pada tahun 2015 perkosaan adalah kasus terbanyak dengan 49 kasus, dan kasus yang menempati peringkat kedua adalah kekerasan di tempat kerja yang mencapai 34 kasus.

Data Catatan Tahunan 2017 yang mencatat kasus pengaduan langsung ke Komnas Perempuan di tahun 2016 memiliki hasil sebagai berikut ini :

<sup>2</sup> Ranah komunitas biasanya adalah di lingkungan kerja, bermasyarakat, bertetangga, ataupun lembaga pendidikan atau sekolah.

Tabel 1.1.2 Tabel Pengaduan dalam Ranah Komunitas 2017

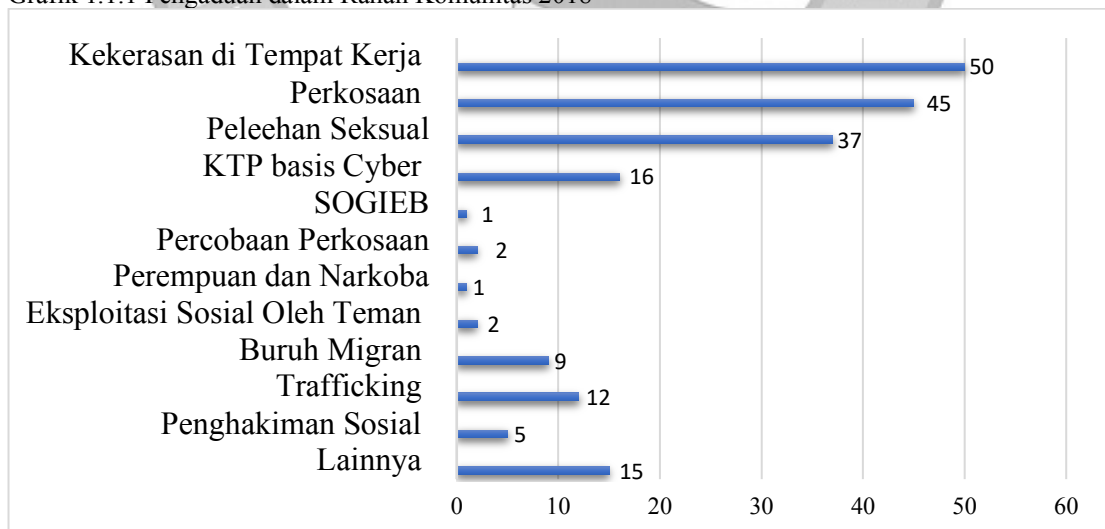
| KEKERASAN                         | JUMLAH |
|-----------------------------------|--------|
| <b>Buruh Migran</b>               | 6      |
| <i>Trafficking</i>                | 10     |
| <b>Kekerasan di Tempat Kerja</b>  | 44     |
| <i>Cyber Crime</i>                | 5      |
| <b>Disabilitas</b>                | 7      |
| <b>SOGIEB</b>                     | 1      |
| <b>Kekerasan dalam Pendidikan</b> | 13     |

Sumber: Catatan Tahunan Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 2017

Kekerasan di tempat kerja mengalami peningkatan di tahun 2016 dengan 44 kasus dan merupakan kasus yang paling banyak masuk ke Komnas Perempuan.

Berikut ini adalah data pengaduan langsung ke Komnas Perempuan di tahun 2017 :

Grafik 1.1.1 Pengaduan dalam Ranah Komunitas 2018

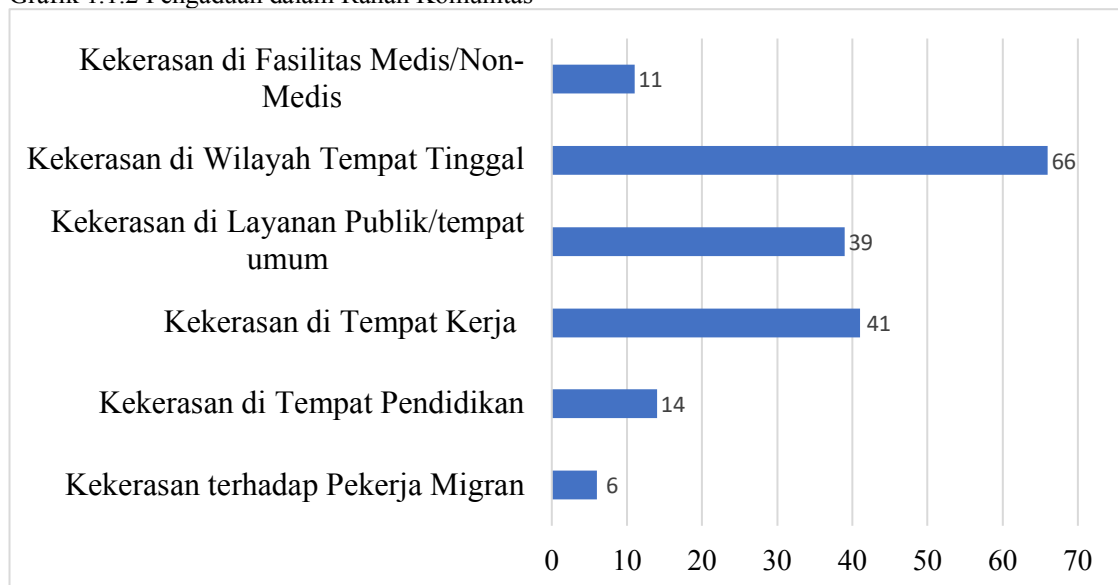


Sumber: Catatan Tahunan Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 2018

Pada catatan tahun 2017 dengan total kasus kekerasan sejumlah 195 kasus, dapat semakin dilihat peningkatan yang terjadi pada kasus kekerasan di tempat kerja, yang mencapai 50 kasus.

Berikut ini adalah data catatan tahunan yang mencatat pengaduan yang diterima oleh Komnas Perempuan di tahun 2018 di ranah komunitas:

Grafik 1.1.2 Pengaduan dalam Ranah Komunitas



Sumber: Catatan Tahunan Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 2019

Meskipun terdapat penurunan dari tahun 2018, namun dapat dilihat bahwa kekerasan di tempat kerja pada tahun 2018 menempati peringkat kedua dengan 41 kasus.

Data yang disampaikan sebelumnya hanya berdasarkan korban yang mengadukan langsung ke Komnas Perempuan, dan masih banyak lagi kasus yang terjadi di luar data dimana korban tidak berani melaporkan karena berbagai hal. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa setiap tahun terdapat peningkatan yang konstan atas kekerasan di tempat kerja. Meskipun peningkatan

tersebut bukanlah peningkatan yang drastis, namun hal tersebut mengartikan tidak ada tindakan yang dilakukan untuk menghentikan hal tersebut.

Bentuk kekerasan yang dirasakan oleh pekerja perempuan berbagai macam ragamnya, sebagai contoh sejumlah serikat buruh yang tergabung dalam Pokja Buruh Perempuan mencatat di tahun 2016 dari 80 perusahaan yang beroperasi di Kawasan Berikat Nasional (KBN) Cakung, 15 perusahaan ditemukan ada kasus kekerasan seksual. Pokja Buruh Perempuan telah mencatat ada 4 jenis kekerasan seksual yang kerap dialami buruh perempuan di tempat kerja. *Pertama*, kekerasan seksual seperti mengomentari bentuk tubuh atau cara berpakaian buruh perempuan, dipaksa kencan oleh atasan bahkan diperkosa. Kemudian, saat mengajukan cuti haid buruh perempuan yang bersangkutan diperiksa dengan cara menunjukkan darahnya. *Kedua*, kekerasan fisik seperti dipukul, dijewer, dicubit, dilempar benda keras dan digebrak meja. *Ketiga*, kekerasan verbal misalnya diancam atau diintimidasi dengan kata kasar, menakut-nakuti, menghina dan memaki. *Keempat*, pelanggaran hak maternitas seperti keguguran di tempat kerja tidak dianggap kecelakaan kerja, tidak ada fasilitas bagi ibu hamil dan ruang laktasi. Lalu sulitnya mendapat cuti haid dan tidak ada tunjangan bagi buruh yang hamil dan melahirkan.<sup>3</sup>

Tidak selamanya kekerasan di dunia kerja merupakan kekerasan fisik. Tapi banyak juga yang bersifat pemaksaan kehendak, psikologis, sampai dengan pembunuhan karakter. Contoh yang lainnya seperti buruh perempuan harus

---

<sup>3</sup> Ady, "4 Jenis Kekerasan Kerap Dialami Buruh Perempuan", <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5836ad7398d74/4-jenis-kekerasan-kerap-dialami-buruh-perempuan/>, diakses 12 September 2019

melakukan banyak pekerjaan dengan waktu kerja yang panjang, pemaksaan bekerja lembur di saat sakit atau berduka, pemaksaan ide atau klaim prestasi atas sebuah ide atau pekerjaan. Pelecehan secara seksual maupun verbal, dimarahi atasan atau majikan secara berlebihan dengan menggunakan bahasa yang kasar.<sup>4</sup>

Konsep kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja atau yang dapat dikategorikan sebagai *non-domestic violence* biasanya dilakukan semata-mata karena seksualitas dan gender mereka dimana secara fundamental berhubungan erat dengan konstruksi masyarakat tentang seksualitas perempuan dan peranannya dalam hirarki sosial. Kekerasan sendiri mempunyai ciri khas “pemaksaan” yang bersifat persuasif dan berupa pemaksaan fisik. Pemaksaan sendiri berarti pelecehan terhadap kehendak pihak lain, yang mengalami pelecehan hak-haknya secara total, eksistensinya sebagai manusia dengan akal, rasa, kehendak, dan integritas tubuhnya tidak dipedulikan lagi.<sup>5</sup>

Sesuai definisi diskriminasi dalam pasal 1 CEDAW, diskriminasi meliputi kekerasan berdasarkan jenis kelamin, yaitu kekerasan yang ditujukan kepada wanita, karena ia adalah seorang wanita dan atau mempunyai pengaruh secara tidak sepadan pada wanita. Kekerasan itu meliputi tindakan yang mengakibatkan kerusakan atau penderitaan fisik, mental, atau seksual, ancaman tindakan tertentu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan. Kekerasan berdasarkan jenis kelamin melanggar ketentuan-ketentuan tertentu dari konvensi

---

<sup>4</sup> Gita Pratiwi A, “Buruh Perempuan : Akhiri Kekerasan Berbasis Gender”, <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2018/05/01/buruh-perempuan-akhiri-kekerasan-berbasis-gender-423656>, diakses 16 September 2019

<sup>5</sup> Nur Iman Subono, *Negara dan Kekerasan Terhadap Perempuan*, cetakan ke-I(Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, 2000), hal.25

CEDAW, walaupun kata kekerasan tersebut tidak disebut dalam ketentuan tersebut.<sup>6</sup>

Kekerasan berdasarkan jenis kelamin, yang mengurangi atau meniadakan penikmatan hak asasi manusia dan kebebasan dasar oleh wanita berdasarkan hukum internasional atau konvensi hak asasi manusia adalah diskriminasi sesuai dengan arti pasal 1 konvensi CEDAW. Hak-hak dan kebebasan itu meliputi :

- a. Hak atas kehidupan
- b. Hak untuk tidak mengalami penganiayaan atau kekejaman, perlakuan atau penyiksaan secara tidak manusiawi atau merendahkan martabat
- c. Hak untuk mendapat perlindungan yang sama berdasarkan norma-norma kemanusiaan pada waktu terjadi konflik bersenjata internasional atau nasional
- d. Hak atas kemerdekaan dan keamanan pribadi
- e. Hak atas perlindungan yang sama di muka hukum
- f. Hak atas persamaan dalam keluarga
- g. Hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan fisik dan mental yang sebaik-baiknya
- h. Hak atas pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang baik.

Hak-hak ini seharusnya dapat melindungi kaum perempuan dari tindakan-tindakan yang akan memberikan dampak negatif seperti contohnya kekerasan di lingkungan kerja. Namun karena persepsi masyarakat yang

---

<sup>6</sup> Tapi Omas Ihromi, *Op Cit*, hal.54-55



patriarkhal merupakan suatu kondisi faktual yang tidak dapat diingkari, seperti juga di negara-negara lain di dunia. Patriarkhal sebagai suatu struktur komunitas dimana kaum lelaki yang memegang kekuasaan, di persepsi sebagai struktur yang mendegradasi perempuan, baik itu hadir dalam kebijakan pemerintah maupun tercermin dalam perilaku masyarakat.<sup>7</sup>

Meskipun sudah ada peraturan-peraturan yang dapat melindungi perempuan, namun kenyataannya tindak kekerasan di lingkungan kerja mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Tindakan kekerasan tersebut biasanya diakhiri dengan korban yang dikeluarkan dari perusahaan karena mencemari nama baik perusahaan atau pelaku, dan korban tidak mendapat keadilan yang seharusnya didapatkan lebih lagi semakin dirugikan dengan hilangnya mata pencaharian mereka. Meningkatnya jumlah kasus kekerasan di tempat kerja dari tahun ke tahun menandakan pengabaian hak perempuan di lingkungan kerja, padahal hak-hak mereka telah ditetapkan dalam berbagai instrumen hukum. Dengan persepsi masyarakat yang memandang kaum perempuan tidak sejajar dengan laki-laki, maka dalam praktik kesehariannya sulit untuk dengan segera dioperasikan peraturan-peraturan yang melindungi Hak Asasi kaum perempuan dan sebagai warga negara, kaum perempuan memiliki hak atas lingkungan kerja yang layak dan terjamin kesehatannya.

Sejak tahun 1984 di PBB telah menetapkan adanya jaminan terhadap perlindungan hak-hak manusia, dan ini didukung oleh negara-negara yang anggota yang telah meratifikasi Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia.

---

<sup>7</sup> Nur Iman Subono, *Op Cit*, hal.209

Indonesia termasuk di dalamnya. Kemudian tahun 1967 dianggap perlu untuk secara khusus mencantumkan soal perlindungan terhadap perempuan, dengan dibentuknya “Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan” (*Convention on the Elimination of Forms of Discrimination against Women*). Jelas bahwa negara mempunyai komitmen terhadap perlindungan hak-hak manusia ditambah lagi komitmen khusus yakni perlindungan terhadap diskriminasi, dan bahkan penghapusan terhadap diskriminasi itu sendiri.<sup>8</sup> Namun dalam kenyataan di masyarakat sehari-hari tindakan diskriminasi tetap terjadi dan hak kaum perempuan tetap tidak dianggap dan dihormati.

Maka dari itu, peneliti ingin membahas topik ini karena ingin memperjuangkan kesetaraan status antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki dan mewujudkan kesetaraan gender di ranah publik. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti lebih dalam mengenai kekerasan yang dialami kaum perempuan di lingkungan kerja dalam konteks diskriminasi dan mencari upaya untuk mengurangi tindakan diskriminasi terhadap perempuan di lingkungan kerja.

---

<sup>8</sup> Nur Iman Subono, *Op Cit*, hal.26

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dibahas diatas ditemukan identifikasi masalah, yaitu :

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas kekerasan di lingkungan kerja dalam konteks diskriminasi ?
2. Bagaimana upaya hukum yang ideal untuk meminimalisir tindakan kekerasan di lingkungan kerja ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari pembahasan di penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisa implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami kekerasan di lingkungan kerja dalam konteks diskriminasi.
2. Mengetahui dan menganalisa upaya hukum yang ideal untuk meminimalisir diskriminasi terhadap perempuan di lingkungan kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dalam melihat implementasi dari berbagai pengaturan mengenai hak-hak pekerja perempuan yang sudah ada di Indonesia dan campur tangan pemerintah dalam mengurangi diskriminasi terhadap pekerja perempuan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada para kaum perempuan yang merasakan diskriminasi di tempat mereka bekerja dan bisa mengerti tindakan apa saja yang bisa mereka lakukan ke depannya untuk mengurangi hal tersebut.

#### **1.5 Sistematika Penelitian**

##### **BAB I   Pendahuluan**

Bab ini menguraikan hal-hal yang menjadi latar belakang penelitian, masalah-masalah yang akan diidentifikasi, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II   Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah yang diteliti. Tinjauan Pustaka terbagi atas landasan teori dan konsep terkait dengan topik penelitian yaitu kekerasan di lingkungan kerja terhadap perempuan sebagai bentuk diskriminasi.

##### **BAB III   Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, jenis-jenis data yang digunakan, teknik analisis data, serta pendekatan permasalahan yang akan digunakan dalam penelitian.

##### **BAB IV   Analisa dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas kekerasan di tempat kerja dalam

konteks diskriminasi dan upaya yang ideal untuk meminimalisir hal tersebut.

## BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan dari penelitian serta saran terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

