

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia mempunyai cita-cita, harapan, dan tujuan bagi bangsanya yang diharapkan dapat berujung pada suatu kondisi di mana kesejahteraan umum dapat tercapai berdasarkan pada keadilan sosial dengan Pemerintah Republik Indonesia salah satunya hadir untuk memberikan perlindungan bagi rakyatnya. Bentuk perlindungan tersebut dapat diberikan oleh pemerintah dengan mengamanatkan bahwa setiap orang memiliki hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut sebagai UUD 1945. Hal ini juga didukung dengan pengaturan pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memastikan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam lingkungan kerja. Dengan ini, pemerintah menyadari bahwa pekerjaan telah menjadi suatu kebutuhan bagi warga negaranya yang berimplikasi pada kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar mendapatkan pekerjaan yang layak berdasar pada nilai-nilai kemanusiaan.¹

Oleh karena itu, pemerintah membuat berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan, salah satunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang

¹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1.

Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan. Dibentuknya UU Ketenagakerjaan dengan harapan dapat mendorong setiap warga negara untuk berinisiatif dan menciptakan berbagai lapangan usaha yang memberikan peluang kerja serta penghidupan yang layak bagi sesama warga negara. Selain itu, pengusaha dapat menjalankan usaha dengan jaminan hukum, sementara pekerja dapat memberikan tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan usaha bersama-sama dengan pengusaha yang seluruhnya dijamin oleh undang-undang.² Secara filosofis, UU Ketenagakerjaan hadir dikarenakan beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan sudah tidak dapat mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan pembangunan nasional yang mana pekerja memegang posisi sentral sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga penting untuk memperhatikan kualitas, peran, dan perlindungan pekerja dengan menjamin kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Meskipun demikian, masalah-masalah di bidang ketenagakerjaan tidak dapat dihindari dan tidak jarang merugikan pekerja. Hal ini didukung dengan data dari survei yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) bersama dengan Never Okay Project tertanggal 28 September 2022 bahwa sebanyak 1.173 responden yang berpartisipasi dalam survei tersebut menunjukkan 70,93% merupakan korban dari pelecehan di tempat kerja yang selanjutnya disebut sebagai *workplace harassment*.³ Di samping itu, terdapat contoh nyata terjadi pada CS, seorang pekerja di PT BS yang mengalami *workplace harassment* baik secara

² Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 8.

³ International Labour Organization, Pekerja Indonesia Masih Rentan Terhadap Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja, <https://www.ilo.org/resource/news/indonesian-workers-are-still-vulnerable-violence-and-harassment-work>, diakses pada tanggal 6 November 2024.

fisik, seperti dicekik; diminta untuk menampari wajahnya sendiri sebanyak 100 kali; dan diminta untuk naik turun tangga sebanyak 45 kali dan non-fisik, seperti makian, memarahi dengan kata-kata yang tidak profesional; dan kata-kata yang mempermalukan dari pengusaha hingga eksploitasi atas hak-hak pekerjaannya, seperti hak atas cuti dan upah lembur sebagaimana dijamin dalam hukum ketenagakerjaan.⁴ Hal ini menjadi isu krusial dalam ketenagakerjaan di Indonesia dikarenakan melanggar ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang dapat berdampak pada kesehatan tubuh dan mental serta mencederai keamanan psikologis dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak sepatasnya dijadikan alasan untuk mengesampingkan perlindungan hukum bagi korban *workplace harassment*, apalagi menerapkan kebijakan perusahaan yang dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan hak-hak korban. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan hukum yang menempatkan korban di posisi tertinggi dikarenakan hak untuk melindungi korban merupakan suatu fundamental dan tidak dapat dipisahkan dari hak asasinya sebagai manusia.⁵

Perlindungan hukum merupakan upaya menjaga harkat dan martabat, serta memberikan pengakuan terhadap hak asasi yang dimiliki oleh setiap individu sebagai subjek hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tersebut dari tindakan sewenang-wenang melalui serangkaian aturan dan prinsip hukum yang

⁴ Dinda Shabrina, Fakta-fakta Kasus Kekerasan yang Dialami Eks Karyawan Brandoville Studios, <https://metro.tempo.co/read/1919190/fakta-fakta-kasus-kekerasan-yang-dialami-eks-karyawan-brandoville-studios>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2024.

⁵ Amira Atsil Abigael Wegni, dkk., 2024, "Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Korban Pelecehan Seksual di Kawasan Industri: Studi Kasus Putusan No. 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg", *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*, VolIII/No-3/Agustus/2024, Universitas Katolik Widya Karya, hlm. 113.

berfungsi melindungi suatu kepentingan dari ancaman kepentingan lain.⁶ Perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan mencakup tiga bentuk, yaitu perlindungan ekonomi yang memastikan pekerja mendapatkan penghasilan yang layak untuk mencukupi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, serta mencakup dukungan bagi pekerja yang tidak dapat bekerja karena kondisi di luar kendalinya, dikenal sebagai jaminan sosial pekerja; perlindungan sosial yang mana merupakan upaya bagi pekerja menikmati dan meningkatkan kualitas hidupnya sebagai individu, anggota masyarakat, dan bagian dari keluarga, dikenal sebagai kesehatan kerja; dan perlindungan teknis yang mencakup langkah-langkah untuk mencegah kecelakaan yang dapat terjadi akibat penggunaan mesin, peralatan kerja, atau bahan yang diolah di perusahaan, dikenal sebagai keselamatan kerja.⁷

Walaupun demikian, pengaturan yang berkaitan dengan perlindungan hukum belum secara spesifik mengatur langkah-langkah perlindungan terhadap berbagai bentuk *workplace harassment*. Kekosongan hukum ini menyebabkan banyak korban *workplace harassment* kesulitan mendapatkan hak-hak mereka baik dalam hal perlindungan hukum maupun keadilan sosial sehingga penelitian ini berupaya untuk mengkaji pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja dari *workplace harassment* mengingat pekerja rentan terhadap *workplace harassment* dikarenakan posisi daya tawar yang tidak seimbang antara pekerja dengan pengusaha.

⁶ Ashabul Kahfi, 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudentie*, VolIII/No-2/Desember/2016, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, hlm. 64.

⁷ Sayid Muhammad Rifki Noval, 2021, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Perundungan yang Terjadi di Tempat Kerja", *Jurnal Pemuliaan Hukum*, VolIV/No-2/Oktober/2021, Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung, hlm. 35-36.

Penelitian ini juga berfokus pada kasus yang terjadi pada Korban CS di PT BS sehingga menganalisis upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja sebagai korban dalam kasus *workplace harassment* di PT BS dalam memberikan perlindungan hukum kepada Korban CS mengingat korban telah mengalami *workplace harassment* sejak tahun 2022 sampai dengan Agustus tahun 2024.⁸ Dengan demikian, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi pada literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk memperkuat peraturan yang ada agar lebih responsif dalam melindungi pekerja dari segala potensi dan bentuk *workplace harassment*. Kontribusi tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam merumuskan kebijakan yang lebih progresif untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan bebas dari pelecehan mengingat betapa pentingnya reformasi hukum di Indonesia untuk menanggulangi *workplace harassment* yang hingga kini belum memiliki dasar hukum yang kuat dan implementasi yang optimal. Perlindungan bagi pekerja sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja dapat bekerja tanpa adanya intimidasi dalam bentuk apapun dan tanpa takut hak-hak fundamental mereka dirampas oleh pihak manapun.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam melindungi pekerja dari *workplace harassment*?
2. Bagaimana upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam kasus *workplace harassment* di PT BS?

⁸ Dinda Shabrina, *Loc.Cit.*

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam melindungi pekerja dari *workplace harassment*.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam kasus *workplace harassment* di PT BS terhadap Korban CS dalam memberikan perlindungan bagi pekerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan kajian ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya mengenai regulasi dan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap *workplace harassment*. Dengan mengevaluasi pengaturan yang ada, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu mengisi kesenjangan literatur hukum tentang hukum bagi pekerja dari *workplace harassment*, suatu isu yang masih minim perhatian dalam kajian hukum ketenagakerjaan Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga negara baik legislatif dan eksekutif, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dan pembuat undang-undang dalam merumuskan kebijakan untuk melindungi pekerja dari *workplace harassment* sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan untuk memperkuat regulasi dan menyusun undang-undang yang lebih khusus dalam menangani *workplace harassment*.

- b. Bagi pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dalam memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dari segala bentuk pelecehan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan untuk meningkatkan mekanisme internal yang lebih proaktif dalam mencegah dan menangani kasus pelecehan.
- c. Bagi pekerja dan serikat pekerja, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja dan serikat pekerja mengenai hak-hak mereka atas perlindungan dari *workplace harassment*. Di samping itu, penelitian ini juga harapannya dapat menjadi referensi bagi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak anggota mereka serta mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan anti-pelecehan yang lebih tegas.
- d. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan dan dapat dipergunakan dengan bijak untuk meneruskan wawasan tersebut kepada masyarakat lainnya agar dapat memperluas kesadaran masyarakat terkait pentingnya hak-hak fundamental dari pekerja itu sendiri.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dari Pelecehan di Tempat Kerja (Workplace Harassment) Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT BS)* ini adalah karya asli penulis dan bukan hasil plagiasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru yang berbeda dari karya-karya sebelumnya. Penulis telah melakukan pencarian referensi secara komprehensif, tetapi belum menemukan penelitian yang secara konkrit membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami

workplace harassment ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. Dari pencarian tersebut, penulis menemukan beberapa penelitian terkait yang relevan, tetapi memiliki perbedaan mendasar dengan kajian yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Septia Nurandika, 20150610315, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, tahun 2019, dengan skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Mendapat Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Studi Kasus di PT Trigoldenstar Wisesa)* yang mana rumusan masalahnya, yaitu:
 - a. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual?
 - b. Apa saja faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual di PT Trigoldenstar Wisesa?

Adapun hasil penelitian dari skripsi tersebut adalah PT Trigoldenstar Wisesa sudah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), adanya prosedur-prosedur penanganan kasus pelecehan seksual, dan sosialisasi yang diberikan terhadap tenaga kerja. Namun Tim Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di PT Trigoldenstar Wisesa kurang profesional dalam memberikan sanksi kepada pelaku tindak pelecehan dikarenakan apabila pelaku tindak pelecehan seksual adalah seorang manager/management maka sanksi yang diberikan menjadi abu-abu dan tidak tegas. Adapun perbedaan antara skripsi tersebut dengan skripsi yang diteliti oleh penulis terletak pada aspek

perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami *workplace harassment*. Dalam hal ini mencakup berbagai jenis pelecehan di lingkungan kerja baik secara verbal, fisik, dan bentuk intimidasi lainnya. Dengan menggunakan studi kasus PT BS yang bertujuan untuk menganalisis aturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia dalam menjamin hak dan kesejahteraan pekerja serta mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh dalam menangani kasus *workplace harassment*. Sebaliknya, penelitian lain lebih berfokus pada perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang menjadi korban pelecehan seksual dengan studi kasus di PT Trigoldenstar Wisesa dengan mengkaji kebijakan internal perusahaan, termasuk penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), prosedur penanganan kasus pelecehan seksual, serta program sosialisasi untuk tenaga kerja. Hasil studi tersebut mengungkap bahwa meskipun perusahaan telah melakukan langkah-langkah pencegahan dan penanganan, tim penanganan kasus kurang menunjukkan profesionalisme, terutama ketika pelaku pelecehan berasal dari jajaran manajemen sehingga sanksi yang dijatuhkan menjadi tidak tegas.⁹

2. Verdi Anroz Tarigan, 1906200448, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, tahun 2024, dengan skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja yang mana rumusan masalahnya terdiri dari:*

⁹ Septia Nurandika, 2019, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Mendapat Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja (Studi Kasus Di Pt. Trigoldenstar Wisesa)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. i.

- a. Bagaimana ketentuan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja?
- b. Bagaimana tanggung jawab perusahaan agar pekerja bebas dari pelecehan seksual?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja?

Hasil penelitian dari skripsi tersebut adalah diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembentuk undang-undang agar merevisi undang-undang ketenagakerjaan yang sudah ada sehingga lebih tegas dan tajam dalam memberikan perlindungan kepada pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Adapun perbedaan antara skripsi tersebut dengan skripsi yang diteliti lebih berfokus pada permasalahan dan pendekatan yang digunakan. Penulis meneliti terkait *workplace harassment* dengan menggunakan studi kasus PT BS untuk mengkaji pengaturan perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Sementara itu, penelitian sebelumnya berfokus pada kasus pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja di mana pelaku memanfaatkan kewenangan dalam memperpanjang kontrak kerja untuk melakukan pelecehan terhadap korban. Penelitian tersebut mengevaluasi perlindungan hukum yang ada dengan pendekatan tindak pidana dalam konteks pelecehan seksual dan memberikan

rekomendasi agar UU Ketenagakerjaan lebih tajam dalam mengatur perlindungan bagi korban.¹⁰

3. Putri Karina Sitepu, 1706200305, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, tahun 2021, dengan skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Perempuan Sebagai Korban Kekerasan Seksual di Indonesia yang mana rumusan masalahnya terdiri dari:
 - a. Bagaimana bentuk sanksi pidana atas pelaku kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan?
 - b. Bagaimana upaya perlindungan hukum pekerja perempuan dan eksistensi perlindungan hukum pekerja perempuan di dalam kedudukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
 - c. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sebagai korban kekerasan seksual?

Hasil penelitian dari skripsi tersebut adalah dapat diambil kesimpulan bahwa apabila *harassment abuse* telah menyerang kehormatan dan nama baik seorang pekerja, KUHP telah memberikan perlindungan terhadap kerentanan perempuan atas ancaman kekerasan fisik dan seksual yang harus dihadapinya, atas kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan, setiap pelaku akan dipidana penjara atau membayar denda, ancaman pidana atas kekerasan seksual harus memiliki sanksi berat atau penderitaan yang ditimpahkan kepada seseorang yang

¹⁰ Verdi Anroz Tarigan, 2024, *Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, hlm. i.

bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum pidana. KUHP secara menyeluruh telah mengatur jenis-jenis kekerasan, baik itu perkosaan dan serangan seksual lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 285-291 KUHP. Bilamana yang menjadi pelaku kekerasan seksual ialah sesama pekerja maka perlindungannya telah tertera di Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Adapun perbedaan antara skripsi tersebut dengan skripsi yang diteliti oleh penulis adalah penelitian penulis lebih fokus pada aspek hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi *workplace harassment* yang tidak hanya terbatas pada kekerasan seksual, sementara penelitian sebelumnya mengkaji kekerasan seksual secara khusus dengan pendekatan hukum pidana yang menekankan perlindungan melalui sanksi pidana dalam KUHP sebagai bentuk pengendalian terhadap tindak kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan,¹¹ sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menyoroti upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila mengalami *workplace harassment* sebagaimana terjadi di PT BS sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dari segala bentuk pelecehan.

F. Batasan Konsep

1. Perlindungan hukum sebagaimana menurut pendapat Phillipus M. Hadjon adalah perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan

¹¹ Putri Karina Sitepu, 2021, *Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Perempuan Sebagai Korban Kekerasan Seksual di Indonesia*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, hlm. i.

perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹²

2. Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Perlindungan pekerja sebagaimana terdapat dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.¹³
4. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 huruf a adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
5. Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹² Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 29.

¹³ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta, hlm. 98.

6. Pelecehan sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja adalah segala tindakan yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan, tindakan lisan, fisik, isyarat, atau perilaku lain apapun yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi di mana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja, atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau tidak sopan.
7. Tempat kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 190 adalah tempat kerja; ruang publik dan privat tempat mereka bekerja; tempat di mana pekerja mendapat upah, istirahat, dan makan; saat menggunakan fasilitas sanitasi, cuci, dan ganti pakaian; selama perjalanan dinas, perjalanan dinas, pelatihan, acara, atau kegiatan sosial yang berkaitan dengan bekerja; melalui komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi; di tempat penginapan yang disediakan oleh pengusaha; dan saat bepergian ke dan dari tempat kerja.¹⁴

¹⁴ Khoiriah dan Asri Wijayanti, 2022, "Pelecehan Seksual Terhadap Pekerja di Tempat Kerja", *ACADEMOS: Jurnal Hukum dan Tatahan Sosial*, VolII/No-2/Desember/2022, Universitas Muhammadiyah Surabaya, hlm. 91.

8. Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang lebih luas dari hukum perburuhan dikarenakan hukum ketenagakerjaan membahas mengenai tiga lingkup (sebelum, saat, dan sesudah) hubungan kerja.¹⁵

G. Metode Penelitian

Menurut Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab masalah hukum yang dihadapi.¹⁶ Oleh karena itu, metodologi merupakan elemen yang esensial dan tak terpisahkan dalam setiap penelitian hukum.¹⁷

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma, yaitu asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, serta doktrin.¹⁸ Dalam kajian yang lebih mendalam, penelitian ini membahas permasalahan terkait kekosongan hukum dalam pengaturan perlindungan hak-hak pekerja yang mengalami isu *workplace harassment*. Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja dengan merujuk pada prinsip-prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan serta norma hukum yang berlaku, baik yang bersifat positif maupun yang dicita-citakan. Selain itu, penelitian ini juga membandingkan regulasi yang ada baik

¹⁵ Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, PT. Kanisius, Daerah Istimewa Yogyakarta, hlm. 4.

¹⁶ Elisabeth Nurhaini Butar-Butar, 2018, *Metode Penelitian Hukum Langkah-Langkah Untuk Menemukan Kebenaran dalam Ilmu Hukum*, Rafika Aditama, Bandung, hlm. 16.

¹⁷ Eka N.A.M Sihombing dan Cynthia Hadita, 2022, *Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, PT Cita Intrans Selaras, Malang, hlm. 2.

¹⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2017, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 33.

secara internasional dan nasional terkait perlindungan hak-hak pekerja dari *workplace harassment*.

1. Macam Data

Penelitian hukum normatif menggunakan data sekunder yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif.¹⁹

Dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Ke-4;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
- 5) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- 6) Undang-undang (UU) Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan);
- 7) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual;
- 8) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

¹⁹ Eka N.A.M Sihombing dan Cynthia Hadita, *Op. Cit.*, hlm. 52.

- 9) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 11) Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja jo. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja;
- 12) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2012 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak Korban Kekerasan;
- 13) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 Tahun 2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja;

- 14) Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- 15) Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja;
- 16) Human Rights Act 2010 Chapter H-13.1 regarding An Act Respecting Human Rights.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai pendapat hukum yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku, jurnal, laporan penelitian, surat kabar, dokumen otentik, dan data statistik yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga resmi, serta kamus hukum maupun kamus umum. Dalam penelitian ini, penulis juga memperkuat data sekunder dengan data primer, yaitu melalui hasil wawancara dengan narasumber yang relevan dengan topik penulisan hukum penulis.²⁰

2. Cara Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji literatur yang relevan untuk memahami aspek perlindungan hukum bagi pekerja dari *workplace harassment* yang ditinjau dalam hukum ketenagakerjaan. Sumber-sumber yang digunakan, meliputi buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal akademik, peraturan perundang-undangan terkait, dan laporan penelitian yang

²⁰ *Ibid.*

berfokus pada hak-hak pekerja serta pengaturan perlindungan terhadap *workplace harassment*. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk membangun kerangka teoritis mengenai hak-hak dasar pekerja, prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, dan upaya yang dapat ditempuh dalam memberikan perlindungan hukum terhadap kasus *workplace harassment*, khususnya dengan menyoroiti studi kasus PT BS. Melalui analisis berbagai literatur ini, penulis berupaya menggali dan memahami bagaimana regulasi yang ada dapat melindungi pekerja dari *workplace harassment* serta menilai kesenjangan hukum yang ada dalam perlindungan tersebut.

b. Wawancara dengan Narasumber

Wawancara ini bertujuan untuk melengkapi data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan serta untuk mengkonfirmasi atau memperkaya analisis terkait pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dari *workplace harassment*, khususnya pada studi kasus PT BS. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan:

- 1) Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum. selaku Guru Besar Hukum Ketenagakerjaan Universitas Gadjah Mada;
- 2) Diantika Ridam Floranti, S.H., LL.M. selaku Akademisi Departemen Hukum Pidana Universitas Gadjah Mada;
- 3) Pingky Agnes, S.H., M.PA selaku Pengawas Ketenagakerjaan Madya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Analisis Data

Dalam analisis data ini, penulis merujuk pada peraturan hukum yang relevan, teori-teori hukum, dan pendapat para ahli untuk memberikan interpretasi yang tepat terhadap data yang diperoleh. Langkah pertama dalam analisis ini adalah memeriksa bahan hukum primer, seperti UU Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang terkait dengan perlindungan pekerja dan menganalisis peraturan-peraturan tersebut, seperti mendeskripsikan, menyusun, menganalisis, menginterpretasi, dan menilai hukum positif yang ada. Selanjutnya, penulis menganalisis bahan hukum sekunder, seperti pendapat hukum dari ahli dan literatur terkait untuk mencari persamaan dan perbedaan dalam pandangan yang ada. Dalam proses penarikan simpulan dalam penelitian ini dilakukan secara deduktif dengan mempertimbangkan permasalahan yang ada untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja yang mengalami *workplace harassment*.