

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti   | Judul Penelitian   | Rumusan Masalah  | Kesimpulan   |
|----|---|--|--|--|
| 1. | Rosalia Dika Agustanti, Satino, Rildo Rafael Bonauli (2021) | Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Tindakan Asusila Atau Perlecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara. <sup>11</sup> | 1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja yang mengalami tindakan asusila atau pelecehan seksual pada hukum ketenagakerjaan? | 1. Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja adalah ketika kondisi kerja yang tidak mendiskriminasi pekerja perempuan, salah satunya pelecehan seksual hal tersebut sering terjadi di tempat kerja dan menasar pekerja perempuan. Sejatinya mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah kepada pekerja yang menjadi korban pelecehan seksual telah tertuang dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ayat 1 poin b dan c yang |

<sup>11</sup> Rosalia Dika Agustanti, Satino, Rildo Rafael Bonauli, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Tindakan Asusila Atau Perlecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara, *Jurnal Supremasi*, Vol. 11, No. 1

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <p>menyatakan bahwa “<br/>Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan dan. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” namun hal ini masih belum dapat di implementasikan dengan baik karena alasannya adalah ada rasa takut, malu, tidak tahu ke mana harus mengeluh, takut tidak diperhatikan lagi, bahkan jika pekerja perempuan takut kehilangan pekerjaannya atau dipecat. Faktor inilah yang membuat pelecehan seksual begitu sering dianggap berita biasa bagi perusahaan karena kurangnya respons serius dari perusahaan dan pemerintah.</p> |
|--|--|--|--|---|

|    |  |   |   |   |
|----|--|---|---|---|
|    |  |   | 2. Bagaimana sanksi bagi pelaku pelecehan atau tindakan asusila seksual pada lingkungan kerja dalam mewujudkan bela negara? | 2. Pertanggung jawaban yang dilakukan oleh pelaku tindak asusila adalah berupa pertanggung jawaban secara administrative dan pidana. Secara administrative maka pelaku akan dikenakan sanksi berupa pemecatan dari tempat kerja dan nantinya dilakukan proses pemidanaan.   |
| 2. | Muhammad Ridho Hidayat, Nikmah Dalimunthe (2022) | Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang <sup>12</sup> | 1. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?        | 1. Hak-hak pekerja sudah diatur dalam beberapa pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti hak untuk mendapatkan perlindungan dari tindakan asusila atau tindakan yang melanggar norma agama, diberikan hak pada aspek reproduksi seperti cuti haid, cuti menyusui, dan melahirkan, serta memiliki |

<sup>12</sup> Muhammad Ridho Hidayat, Nikmah Dalimunthe, 2022, Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang, *Sibatik Journal*, Vol. 2, No. 1

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>2. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan pasca revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?</p> | <p>kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki.</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan-perindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adapun pasal yang mengalami perubahan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengubah</p> |
|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <p>substansi perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terutama pasal yang menyangkut tentang hak untuk dijaga kesusilaannya tidak ada perubahan.</p> |
|--|--|--|--|---|

Berikut merupakan persamaan dan perbedaan dari asil penelitian terdahulu dengan penelitian oleh penulis :

1. Persamaan

Persamaan antara penelitian terdahulu yang pertama dengan penulis adalah sama-sama membahas mengenai tindakan asusila atau pelecehan seksual yang dialami oleh pekerja perempuan dalam sudut pandang aturan hukum ketenagakerjaan. Persamaan antara penelitian terdahulu yang kedua dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang hak-hak pekerja yang mana salah satunya merupakan hak untuk mendapat perlindungan dari tindakan asusila di tempat kerja.

## 2. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian terdahulu yang pertama dengan penulis terletak pada rumusan masalah yang kedua yaitu penelitian terdahulu membahas mengenai sanksi yang di kenakan pada pelaku tindakan asusila di tempat kerja yang ditinjau dari hukum pidana, sedangkan penulis membahas tentang *law in action* hukum yang senyatannya dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan pada aspek kesusilaan bagi buruh perempuan. Perbedaan antara penelitian terdahulu yang kedua dengan penulis adalah terletak pada *scope* pembahasan, dimana penelitian yang kedua tersebut membahas hak-hak pekerja perempuan secara umum dan universal, sedangkan penulis hanya berada pada *scope* atau lingkup pembahasan pada aspek hak perlindungan dari tindakan asusila di tempat kerja pada buruh perempuan.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penulis skripsi ini bukan merupakan hasil dari plagiasi dan apabila dikemudian hari ditemukan penulisan skripsi yang memiliki kemiripan atau keterkaitan dengan skripsi penulis maka diharapkan dapat saling melengkapi, yang itu semua terjadi karena keterbatasan penulis.



## **B. Landasan Teori**

### **1. Teori Pelindungan Hukum**

Segala aturan hukum di Indonesia dibuat dengan tujuan untuk melindungi segala hak yang dimiliki oleh rakyat dari tindakan-tindakan yang tidak bertanggung jawab dan akan berdampak merugikan bagi pihak-pihak tertentu. Maka daripada itu, Kepustakaan Hukum Pemerintahan Negeri Belanda, istilah perlindungan hukum bagi rakyat digunakan terminologi “*rechtsbescherming van de burgers tegen de overheid*” yang di tafsirkan oleh Philipus M. Hadjon yaitu “perlindungan hukum bagi rakyat”.<sup>13</sup> Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh Sajipto Raharjo yaitu perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>14</sup> Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>15</sup>

Apabila dikaitkan dengan ketenagakerjaan maka akan lahir perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak kepada pekerja, perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai

---

<sup>13</sup> I Gede Dewa Atmaja, I Nyoman Putu Budiarta, 2018, *Teori - Teori Hukum*, Malang : Setara Press, hlm. 134

<sup>14</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti, hlm. 54

<sup>15</sup> Adenanta Nur Rizkia. 2020. Skripsi : “ *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Siyasah Syar’iyah (Studi di PR. Trubus Alami Kabupaten Tulungagung)* ”, (Tulungagung : IAIN Tulungagung)

manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan dan kemampuan fisiknya.<sup>16</sup> Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.<sup>17</sup>

Konsep perlindungan hukum tersebut melahirkan 2 (dua) jenis perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif merupakan sebuah cara yang berbentuk pencegahan sebelum dilakukannya sebuah pelanggaran hukum. Perlindungan hukum secara represif merupakan tindakan untuk menyelesaikan atau tindakan mengadili pasca terjadinya pelanggaran hukum.

Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap masyarakat bertumpu dan bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap harkat, dan martabat sebagai manusia.<sup>18</sup> Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan yang harus dilakukan untuk menjaga atau melindungi suatu subyek dalam hukum dengan ketentuan peraturan undang-undang yang sudah disahkan guna melindungi hak suatu subyek hukum.<sup>19</sup> Perlindungan ini dapat bersifat memaksa dan bagi pelanggar dapat dikenakan sanksi pidana maupun administratif.

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 113

<sup>17</sup> Shinta Kumala Sari. 2011. Skripsi : “ *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah* ” (Surakarta : UNS) hlm. 13

<sup>18</sup> Dewananta Julyan Saputra, 2023, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Wanita (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita di Usaha Hiburan Malam Kota Surabaya)*, *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1, No. 10, hlm. 126

<sup>19</sup> CG. Kartika Merta. 2019. Skripsi : “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Di Platinum Cafe Yogyakarta*”, (Yogyakarta : UMY)



Perlindungan ini juga dapat dilakukan baik sebelum adanya permasalahan dan bisa juga dilakukan setelah terjadinya konflik.

Adapun alasan penulis mengambil judul tersebut serta korelasinya dengan teori perlindungan hukum adalah penulis melihat bahwa pekerja perempuan hingga saat ini masih dianggap manusia yang lemah oleh para pihak, terutama dalam lingkungan kerja. Berdasarkan paradigma tersebut menimbulkan sebuah tindakan pelanggaran kesusilaan yang ditargetkan pada salah satunya pekerja perempuan. Adanya teori perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan diharapkan para pekerja tersebut mampu melaksanakan tanggung jawab kerjanya dengan aman dan nyaman tanpa ada diskriminasi dari pihak manapun.

## **2. Teori Keadilan**

Di Indonesia, keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila ke-5 (lima) tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-

prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).

Keadilan merupakan seluruh perbuatan manusia yang terkait dengan hak seseorang. Maka dari itu keadilan dapat dilihat sebagai keutamaan yang berusaha memenuhi hak orang lain. Pada umumnya keadilan dan kata adil digunakan dalam empat hal: keseimbangan, persamaan dan non-diskriminasi, pemberian hak kepada yang berhak, dan pelimpahan wujud berdasarkan tingkat dan kelayakan.<sup>20</sup>

Landasan keadilan adalah pribadi manusia dalam korelasi sosial. Sebagai keutamaan, keadilan merupakan tujuan pertama dan jaminan yang tidak tersangkalkan demi terwujudnya tatanan dalam kemajuan sosial. Objek keutamaan ini adalah hak asasi manusia, baik dalam diri pribadi maupun orang lain. Keadilan terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban, keuntungan sosial, dan orang-orang yang terlibat dalam masyarakat politis. Keadilan mengandung gagasan persamaan derajat manusia dalam hak dan kewajiban.

Istilah keadilan Plato menggunakan kata Yunani "*Dikaioisune*" yang berarti lebih luas, yaitu mencakup moralitas individual dan sosial, namun disisi lain plato juga mengungkapkan bahwa keadilan bukan saja mengenai hubungan antara individu melainkan hubungan individu dan negara.<sup>21</sup> Titik keseimbangan antara

---

<sup>20</sup> Muhammad Taufik, 2013, Filsafat John Raws Tentang Teori keadilan , *Mukadimah*, Vol. 19, No. 1, hlm. 43

<sup>21</sup> Serlika Aprita, Rio Adhitya, 2020, *Filsafat Hukum*, Depok : Rajawali Press, hlm. 361

keadilan individu dan negara akan menghantarkan kehidupan yang harmoni dan selaras dengan kehidupan bernegara.<sup>22</sup>

Menurut Plato, teori keadilan terdapat 2 (dua) jenis yaitu keadilan moral yang menitikberatkan pada perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban.<sup>23</sup> Kedua adalah keadilan prosedural yang menitikberatkan pada pelaksanaan perbuatan adil berdasarkan tata cara yang telah ditetapkan.

Hubungan teori keadilan dengan judul penulis yaitu diharapkan dari teori perlindungan hukum yang telah ditegakan oleh semua pimpinan kerja dapat memberikan sebuah rasa keadilan bagi pekerja perempuan. Keadilan tersebut diwujudkan dengan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang.

### **3. Teori *Equality***

Teori *equality* atau teori kesetaraan merupakan sebuah gagasan dimana diri pribadi sebagai manusia memiliki kedudukan yang sama dengan manusia lain dalam konteks hak asasi manusia dengan demikian, prinsip hak asasi manusia yang merupakan standar moral dalam melindungi persamaan martabat manusia, sudah merupakan kewajiban bagi hukum untuk melindunginya karena pelanggaran terhadap hak asasi manusia merupakan pelanggaran terhadap masyarakat secara keseluruhan.<sup>24</sup> Apabila teori kesetaraan ini dikaitkan dengan hukum positif maka akan muncul asas *equality before the law* yang artinya bahwa setiap manusia

---

<sup>22</sup> Zakki Adhliyati, Achmad, 2019, Melacak Keadilan dalam Regulasi Poligami: Kajian Filsafat Keadilan Aristoteles, Thomas Aquinas, dan John Rawls, *Undang Jurnal Hukum*, Vol. 2, No. 2, hlm. 415

<sup>23</sup> Jan Hendrik Raper, 1991, *Filsafat Politik Plato*, Jakarta: Rajawali, hlm. 81

<sup>24</sup> Fithriatus Shalihah, Muhammad Nur, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)*, Yogyakarta : Kreasi Total Media.

memiliki kesamaan di dalam hukum. Kesamaan yang dimaksud adalah menyakut pada hak dan kewajiban sebagai subjek hukum, kesamaan mendapatkan keadilan baik di dalam persidangan maupun di luar persidangan, kesamaan mendapatkan perlindungan, dan kesamaan-kesamaan yang lain. Sederhananya tidak boleh adanya unsur subjektifitas, seperti memandang status sosial, warna kulit, ras, suku, bahasa, agama, kepercayaan, dan yang lainnya.<sup>25</sup>

Dworkin membagi teori kesetaraan menjadi dua kategori utama: teori kesetaraan yang berlandaskan kesejahteraan (dikenal sebagai kesetaraan kesejahteraan) dan teori kesetaraan yang berlandaskan sumber daya (dikenal sebagai kesetaraan sumber daya). Kedua kategori ini mengacu pada tentang apa yang harus disetarakan dalam masyarakat. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori kesetaraan kesejahteraan adalah teori yang menjadikan kesejahteraan masing-masing individu sebagai ukuran kesetaraan dalam pendistribusian.<sup>26</sup> Fokus utamanya adalah pada distribusi kesetaraan hasil atau akhir yang diinginkan, seperti tingkat kesejahteraan, kebahagiaan, atau kepuasan hidup. Sebaliknya, teori kesetaraan sumber daya menjadikan pemerataan pembagian sumber daya di antara warga negara sebagai parameter.<sup>27</sup> Pada konteks ini, sumber daya yang dimaksud dapat berupa kekayaan materi, pendidikan, kesempatan pekerjaan, akses terhadap layanan kesehatan, dan sebagainya. Hal ini menekankan pentingnya memastikan

---

<sup>25</sup> Rofingi. 2015. Skripsi : “ *Asas Equality Before The Law Dalam Perspektif Hukum Islam dan Konstitusi Indonesia (Studi Tentang Implementasi Hukum Pidana di Indonesia)*”, (Banyumas : IAIN Purwokerto)

<sup>26</sup> Petrus CKL Bello, 2022, Teori Kesetaraan Sumber Daya Dwokrin Dalam Kerangka Keadilan Distributif dan Implikasinya Terhadap Konstitusi Negara Kesejahteraan, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 52, No. 2, hlm. 444

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm.445

bahwa semua individu memiliki akses yang setara terhadap sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan dan kemajuan hidup.

Teori kesetaraan tersebut dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dimaknai sebagai sebuah hal yang harus ditegakkan. Penegakan ini dilakukan oleh pemberi kerja dengan bentuk adanya kesamaan antara laki-laki dan perempuan, terutama menyangkut hak hubungan kerja dan hak sebagai seorang manusia yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Hak yang dimaksud disini meliputi berbagai hal seperti hak untuk istirahat, hak untuk memperoleh upah, hak untuk mendapatkan cuti, hak untuk mendapatkan promosi jabatan dan hak-hak lain yang layak dipersandingkan dengan hak-hak pekerja laki-laki. Perempuan tentu tidak akan kuat apabila mereka memindahkan barang-barang yang cukup berat dan laki-laki juga belum tentu kompeten dalam hal kemampuan kerja yang memerlukan ketelitian dan keuletan. Berdasarkan hal tersebut, dengan menempatkan tenaga kerja perempuan dan laki-laki sesuai dengan fisik dan kemampuannya artinya sudah melaksanakan persamaan dalam kontes kemampuan kerja.

Aspek non-diskriminasi yaitu aspek yang menghargai kesetaraan, tidak ada perbedaan, baik atas dasar suku bangsa, etnis, agama, ras, etnis, status sosial, warna kulit, ideologi dan sebagainya.<sup>28</sup> Perlakuan non diskriminasi tersebut diberikan kepada individu atau kelompok yang rentan. Kelompok atau individu dikatakan rentan jika produk legislasi maupun kebijakan negara jarang atau bahkan tidak menjadikan mereka sebagai obyek pengaturan.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Nur Kholis, 2018, Asas Non Diskriminasi Dalam Contempt Of Court, *Jurnal Legality*, Vol. 26 No. 2., hlm. 5

<sup>29</sup> Anisatul Hamidah, 2021, Urgensi Prinsip Non Diskriminasi Dalam Regulasi Pengarus-Utamaan Kesetaraan Gender, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 51, No. 3. hlm. 6



Non diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang sangat strategis karena diharapkan mampu menghapus sekat-sekat pembatas yang merugikan para pekerja. Non diskriminasi, seperti yang tercantum dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW), menegaskan bahwa *affirmative action* bukanlah bentuk diskriminasi karena bertujuan untuk menyeimbangkan kesempatan antara perempuan dan laki-laki namun, tindakan yang secara aktif membatasi perempuan dalam pekerjaan tertentu bisa dianggap sebagai bentuk diskriminasi karena menghambat kesetaraan dalam jangka panjang. Pekerja perempuan nantinya akan memperoleh akses yang luas untuk mendapatkan pekerjaan dan/atau meningkatkan jabatan maupun skill dalam lingkungan kerja tanpa ada batasan gender. Hal tersebut merupakan kesempatan bagi pekerja perempuan karena selama ini pekerja perempuan dianggap sebagai kelompok yang rentan dari tindakan diskriminasi dari mulai mereka mencari kerja hingga mereka saat bekerja.

Hubungan antara teori *equality* yang dikemukakan oleh Dworkin dengan penelitian ini yaitu dalam hukum ketenagakerjaan, teori kesetaraan kesejahteraan tercermin melalui kebijakan-kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja, terkhusus terhadap pekerja perempuan, hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses yang setara terhadap tingkat kesejahteraan yang layak. Daripada itu tugas negara *in case* pemerintah adalah merumuskan dalam setiap undang - undang agar tujuan tersebut yaitu kesejahteraan masyarakat dapat terwujud sehingga akan terlihat dan dapat dirasakan secara nyata bahwa hukum



sangat berperan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.<sup>30</sup> Inilah yang oleh Satjipto Raharjo bahkan lebih jauh lagi mengatakan bahwa, “Hukum hendaknya membuat bahagia”.<sup>31</sup> Kedua, teori kesetaraan sumber daya menekankan pentingnya memberikan akses yang sama terhadap peluang dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja, meliputi kesetaraan akses terhadap pelatihan, pendidikan, promosi, dan perlakuan yang adil di lingkungan kerja, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik individu tertentu.

### **C. Kerangka Konseptual**

#### **1. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan**

##### **a. Konsep Tenaga Kerja dan Pekerja**

Demi melaksanakan tindakan kerja perlu adanya komponen-komponen pendukung kerja yang saling besinergi dan berkolaborasi serta memiliki tujuan yang sama. Komponen kerja tersebut mulai dari pekerja dan tenaga kerja, pemberi kerja, hingga pihak eksternal yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dalam lingkungan kerja, misalnya konsumen. Ketiga komponen tersebut membuat suatu lingkaran yang tidak akan bisa terputus karena sama-sama saling membutuhkan satu sama lain. Pemberi kerja tidak dapat melaukan proses produksi sendirian, maka pemberi kerja harus merekrut tenaga kerja untuk melakukan proses produksi, begitu juga tenaga kerja juga membutuhkan pemberi kerja untuk diperkerjanakan.

---

<sup>30</sup> Elviandri, Khuzdaifah Dimiyati, Absori, 2019, Quo Vadis Negara Kesejahteraan : Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia, *Mimbar Hukum*, Vol. 31, No. 2, hlm. 260.

<sup>31</sup> Satjipto Raharjo, 2006, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta : Kompas, hlm. 9-11.

Menurut Sumarsono, tenaga kerja merupakan semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, dimana tenaga kerja ini meliputi semua orang yang bekerja baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain (keluarga) yang tidak menerima imbalan dalam bentuk upah atau semua orang yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak adanya kesempatan kerja.<sup>32</sup> Pengertian tersebut disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>33</sup>

Sebelum membahas mengenai konsep pekerja, perlu diketahui bahwasannya istilah pekerja selalu disandingkan dengan istilah buruh. Pada zaman belanda buruh dianggap sebagai golongan (*blue collar*) atau rakyat jelata yang tidak memiliki keistimewaan apapun, dianggap hina, dan mendapatkan pekerjaan yang kasar. Sehingga ketika orang mendengar “buruh” maka yang akan teringat adalah sesuatu yang buruk, apalagi buruh ini menjadi sebuah cap atau label bagi pekerja yang memang bekerja untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, malah ini mendapatkan hinaan dan hal tersebut berpotensi menghancurkan hubungan kerja antara pemberi kerja sehingga, istilah buruh diganti menjadi pekerja.

---

<sup>32</sup> Gatriningsih, Eko Sutrisno, 2017, *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*, Sumedang : Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, hlm. 68

<sup>33</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok : Rajawali Pers, hlm. 27.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>34</sup> Sehingga, antara tenaga kerja dan buruh keduanya memiliki hubungan yaitu pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja dan tenaga kerja ini bisa saja sudah bekerja atau belum mendapatkan kerja(mampu bekerja). Antara pekerja maupun tenaga kerja keduanya memiliki perbedaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pekerja setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

#### b. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Sebelum memulai sebuah pekerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja, maka perlu diatur terlebih dahulu sebuah perjanjian kerja. Fungsi dari perjanjian kerja adalah untuk mencapai kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja yang berkaitan dengan kewajiban dan hak dari masing-masing pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.<sup>35</sup> Istilah perjanjian dalam bahasa Belanda disebut *verbinten* (perikatan) yang diatur pada pasal 1233 KUHPerdara sedangkan, istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.

---

<sup>34</sup> Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang : Literasi Nusantara, hlm. 33

<sup>35</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm 41

Mengacu pada pada pasal 1320 KUHPerdara membahas mengenai syarat sah perjanjian. Terdapat 4(empat) syarat sah perjanjian yaitu kesepakatan kedua belah pihak, memiliki kecakapan, suatu hal tertentu, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga, nantinya pemberi kerja dalam membuat perjanjian harus adanya persetujuan antara penerima kerja dan pemberi kerja, dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan). Pemberi kerja harus mengetahui bahwa penerima kerja sudah cakap secara hukum secara umur maupun secara mental, jenis pekerjaan yang dijanjikan harus jelas dan detail, serta pekerjaan tersebut dipastikan tidak melanggar peraturan perundang-undangan.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) biasanya disebut pekerja kontrak. Sedangkan pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan kata lain, pekerja tersebut memiliki berstatus sebagai karyawan tetap.<sup>36</sup>

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak buruh tidak bebas menentukan dalam perjanjian kerja. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha adalah

---

<sup>36</sup><https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-1t633d69d5af385/?page=2> diakses pada 18 Oktober 2023

pihak yang secara sosial ekonomi lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun bergantung pada kehendaknya. Atas perbedaan subordinasi tersebut, pada gilirannya menciptakan perbedaan antara perjanjian oada umumnya dengan perjanjian kerja.

Setelah perjanjian kerja dibuat dan disepakati oleh perusahaan dan pekerja maka akan timbul hubungan kerja. Iman soepomo menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.<sup>37</sup>

Terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta ; Rineka Cipta, hlm. 63-64

<sup>38</sup> G. Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 18.



### c. Hak-Hak Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan memiliki kedudukan selayaknya seorang ratu dalam aturan hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak. Secara normatif, antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki sama-sama memiliki hak. Hak tersebut antara lain adalah hak untuk mendapatkan upah, hak untuk istirahat, hak untuk mendapatkan cuti, hak untuk mendapatkan tunjangan dari raya, dan hak lain yang memang sudah sewajarnya untuk disama ratakan secara genitas antara laki-laki dan perempuan.

Pada sisi lain terdapat hak lain yang dimiliki oleh perempuan yang kedudukannya diakui oleh Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak tersebut berkaitan dengan hak reproduksi yaitu pada pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai cuti menstruasi. Ketika pekerja perempuan sedang mengalami mensturasi pada hari pertama dan kedua maka diperbolehkan untuk tidak melaksanakan tanggung jawab kerjanya karena rasa sakit dari menstruasi dianggap mengganggu aktivitas kerja. Selain undang – undang ketenagakerjaan, cuti menstruasi dilindungi dalam konvensi internasional CEDAW pasal 11 ayat (1) huruf (f) yang mengatur, hak pekerja perempuan atas kesehatan dan keselamatan kerja, terlebih dalam perlindungan fungsi reproduksi pekerja perempuan.<sup>39</sup>

Pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai hamil, melahirkan, dan keguguran bagi

---

<sup>39</sup> Lia Andiani, Rifqi Ridhlo Pahlevy, 2022, Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perempuan Di Kabupaten Sidoarjo, *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, Vol. 16 No. 2, hlm. 8



pekerja perempuan dan diberikan waktu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) pasca melahirkan, tetapi apabila terdapat keadaan lain yang tidak dimungkinkan pekerja kembali melaksanakan tanggung jawabnya.

Pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengatur mengenai pemberi kerja harus memberikan waktu dan dukungan yang diperlukan untuk pekerja perempuan yang memiliki anak dan masih membutuhkan asi. Waktu dan dukungan tersebut berbentuk jeda waktu bekerja untuk beberapa saat hanya untuk memberikan asi kepada anaknya. Tidak hanya waktu yang diberikan tetapi didukung dengan fasilitas ruang menyusui. Hal ini merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap tumbuh kembang anak dari pekerjanya.

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang larangan bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun serta ibu hamil pada pukul 23 : 00 hingga pukul 07 : 00 pagi. Berbeda apabila pekerja perempuan diatas 18 tahun dan tidak dalam keadaan hamil maka diperbolehkan untuk diperkerjakan pada waktu tersebut, namun pemberi kerja harus memastikan dan bertanggung jawab terhadap gizi pekerja perempuannya, bertanggung jawab penuh untuk menjaga pekerjanya dari tindakan kesusilaan, serta wajib memberikan akomodasi berupa fasilitas antar jemput pada waktu tersebut.

## 2. Tinjauan Pekerja Perempuan

### a. Konsep Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan berasal dari 2(dua) suku kata yaitu “Pekerja” dan “Perempuan”. Definisi dari pekerja merupakan orang yang melakukan kegiatan bekerja atas dirinya sendiri atau dibawah orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atau upah. Sedangkan perempuan merupakan subjek hukum individu yang secara genitil berlawanan dengan laki-laki sehingga, pekerja perempuan merupakan orang yang bekerja atas dirinya sendiri atau dibawah orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atau upah atas apa yang telah di kerjakan.

Istilah pekerja perempuan memang bertolak belakang dengan pandangan masyarakat dan sayangnya pandangan tersebut masih ada hingga saat ini. Perempuan hanya disandingkan dengan 3 hal yaitu sumur, dapur, dan kasur. Cara pandang masyarakat yang masih dipengaruhi oleh stereotip peran gender menempatkan perempuan pada peran domestik yakni sebagai pendamping suami dan ibu yang mengasuh anak bahkan setelah memiliki anak. Seorang perempuan dapat berperan sebagai suami sekaligus istri dalam rumah tangga. Pergeseran peran gender dari tradisional menjadi egaliter menempatkan perempuan pada posisi yang sama dalam semua domain.<sup>40</sup>

Pada saat ini sudah banyak perempuan yang melakukan aktivitas bekerja seperti selayaknya seorang laki-laki. Keduanya antara laki-laki dan perempuan

---

<sup>40</sup> Putri, Lestari S, 2015, Pembagian Peran Dalam Rumah Tangga, *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 16, No. 1, hlm. 8

sama-sama memiliki kontribusi dan saling berkolaborasi dalam suatu sektor pekerjaan, misalnya laki-laki yang memiliki tubuh yang kuat maka di tempatkan pada sektor kasar, sedangkan perempuan ditempatkan pada bagian yang hanya membutuhkan ketelitian dan keuletan.

Meski secara nyata hingga saat ini antara pekerja perempuan dan laki-laki sudah saling bersinergi satu sama lain dalam suatu sektor pekerjaan. Namun, tetap saja secara kodrat perempuan masih memiliki kelemahan. Adakalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan atau gugur kandungan dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid.<sup>41</sup>

#### b. Pelindungan Hukum Pekerja Perempuan

Pelindungan dimaknai dengan konsep penjagaan dan pertolongan. Artinya untuk melakukan sebuah pelindungan ada sesuatu yang harus dilindungi. Syarat untuk dapat dilindungi yaitu ada ketidakmampuan dan kerentanan dari suatu tindakan dari pihak lain yang sifatnya merugikan. Pekerja perempuan merupakan kelompok yang rentan atas tindakan-tindakan yang sifatnya merugikan yang dilakukan oleh pihak lain. Menurut perspektif ketenagakerjaan tindakan yang merugikan pekerja perempuan yaitu perampasan hak sebagai seorang pekerja dan hak sebagai individu manusia.

---

<sup>41</sup> Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Pelindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita, hlm. 50.

Berbagai resiko yang akan terjadi bagi pekerja perempuan, maka diperlukannya sebuah payung hukum untuk melindungi pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hadir untuk melindungi buruh atau pekerja, terutama pekerja perempuan. Aturan tersebut, terdapat hal yang menarik yaitu adanya hak khusus yang melekat pada pekerja perempuan. Hak khusus tersebut merupakan hak perlindungan reproduksi. Reproduksi yang dimaksud ialah seperti menstruasi, melahirkan dan menyusui. Implementasi dari hak tersebut adalah pekerja perempuan diizinkan untuk tidak melakukan tanggung jawab kerja selama masa tersebut.

Aturan konvensi internasional CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) juga menyinggung tentang perlindungan bagi pekerja perempuan terutama pada hak khusus. Pada pasal 11 CEDAW mengatur terkait perlindungan maternitas dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang dikandungnya dan/atau bayi yang dilahirkan dan disusunya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat.<sup>42</sup> Adanya jaminan perlindungan untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PKH) saat hamil atau karena alasan status perkawinan, serta hak pekerja perempuan di bidang jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Sali Susiana, 2017, *Perlindungan Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, *Aspirasi*, Vol. 8, No. 2, hlm. 6

<sup>43</sup> Icha Febriana Anggita Putri, Siciliya Mardian Yoel, 2022, *Pengaturan Hak Pekerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Convention On The Elimination Off All Form Discrimination Against Women (CEDAW)*, *Uniska Law Journal*, Vol. 3, No. 1. hlm. 7

### 3. Tinjauan Kesusilaan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

#### a. Konsep Kesusilaan

Individu pribadi sebagai makhluk sosial sekaligus sebagai subjek hukum sudah selayaknya dan sepatutnya untuk bertindak sekaligus bertingkah laku sebagaimana kaidah yang ada. Manusia dibekali seperangkat otak dan akal oleh Tuhan Yang Maha Esa yang bertufungsi untuk berpikir dan membedakan hal yang baik dan hal yang buruk. Baik dan buruk merupak dua sisi yang bertolak belakang dan bertentangan. Kriteria baik menggambarkan perbuatan yang tidak melanggar aturan, norma dan nilai-nilai yang berlaku, sebaliknya kriteria perbuatan yang termasuk dalam kategori buruk adalah menggambarkan pikiran, sikap dan perbuatan yang tidak baik, apabila dilakukan, maka akan mendapat sanksi sosial, bahkan bila mengarah pada kriminalitas dapat disanksi dengan hukuman pidana dan/atau perdata.<sup>44</sup>

Esensi dari norma kesusilaan ini dalam menjaga standar atau ukuran moral masyarakat terletak pada sifat publiknya meskipun norma kesusilaan ini berasal dari hati nurani manusia secara individu, pengakuan keberadaan dan pelaksanaannya sangat penting karena berkaitan dengan hakikat manusia sebagai manusia yang beradab. Berbahayanya suatu perbuatan asusila dapat berdampak negatif pada moral dan penghayatan nilai harkat dan martabat manusia. Penghayatan norma kesusilaan ini adalah masalah kepribadian bangsa, bukan hanya masalah individu.

---

<sup>44</sup> Syamsyu Ridhuan, 2018, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Jakarta : E-Learning Universitas Esa Unggul, hlm. 7



Hakikat kesusilaan yang merupakan bagian dari seperangkat norma yang bersumber dari hati nurani manusia yang berfungsi untuk menjaga tingkah laku pribadi (moral) di masyarakat. Kesusilaan bersifat otonom serta tidak hanya ditujukan pada bentuk sikap batin saja tapi juga sikap lahir batin sebagai manusia. Sudikno Mertokusumo menyebutkan bahwa moral atau kesusilaan berhubungan dengan manusia sebagai individu karena menyangkut kehidupan pribadi manusia.<sup>45</sup> Apabila secara individu manusia melampaui batas-batas moral yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa dirinya telah melanggar norma kesusilaan dan dijerat oleh hukum.

#### b. Bentuk Tindakan Pelanggaran Kesusilaan

Kejahatan kesusilaan atau *moral offences* merupakan dua bentuk pelanggaran atas kesusilaan yang bukan saja merupakan masalah hukum nasional suatu negara melainkan sudah merupakan masalah hukum semua negara di dunia atau merupakan masalah global.<sup>46</sup> Kesusilaan memiliki keterikatan dengan moralitas dan hak asasi manusia dalam diri pribadi maupun orang lain. Disini nilai kehormatan itu sama dengan nyawa seseorang.<sup>47</sup> Apabila terdapat individu atau kelompok yang melakukan tindakan atau aktivitas yang melewati batas moralitas, maka dapat dikatakan bahwa tindakan tersebut melanggar konsep kesusilaan dan dapat dikenakan hukuman.

---

<sup>45</sup> Harsanto Nursadi, 2018, *Sistem Hukum Indonesia*, Jakarta : Universitas Terbuka, hlm. 33

<sup>46</sup> Romli Atmasasmita, 1995, *Kapita Selekta Hukum Pidana dan Kriminologi*, Bandung : Mandar Maju, hlm. 103.

<sup>47</sup> Hwian Christianto, 2017, *Kejahatan Kesusilaan : Penafsiran Ekstensif dan Studi Kasus*, Yogyakarta : Suluh Media, hlm. 8



Pelanggaran konsep kesusilaan yang biasanya terjadi pada masyarakat adalah pelanggaran kesusilaan yang diwujudkan dengan tindakan pelecehan seksual. Pelecehan seksual bisa terjadi menjadi 2 (dua) jenis yaitu secara verbal dan non verbal. Secara verbal berarti tindakan pelecehan seksual tersebut menggunakan kalimat dari mulut yang dilakukan oleh pelaku kepada korban yang bersifat menggoda, seperti bersiul, memanggil, dan berucap kalimat yang sifatnya merendahkan korban. Kedua yaitu secara non verbal yaitu melalui kontak fisik antara pelaku dan korban, misalnya pelaku memegang bagian sensitif korban, dan lain sebagainya.

Tindakan kesusilaan tersebut sifatnya bebas tidak melihat tempat, waktu, pelaku, dan korban. Tempat dimana saja dapat menjadi potensi terjadinya tindakan tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan tindakan tersebut dapat terjadi di lingkungan bekerja dan menyasar para pekerja, terutama pekerja perempuan. Tindakan kesusilaan di lingkungan kerja biasanya terjadi karena adanya kesenjangan struktural jabatan misalnya antara atasan dan anak buah, tetapi bisa juga terjadi diantara sesama pekerja. Apabila tindakan tersebut dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, biasanya terjadi intimidasi tertentu yang berkaitan dengan hak-hak pekerja. Telepas dari siapapun pelakunya, pekerja yang mengalami tindakan kesusilaan di lingkungan tempat bekerja patut untuk diberikan perlindungan hukum yang adil dari berbagai pihak.

## D. Kerangka Pemikiran

