



Eksplorasi Pekerja Perempuan Melalui Modus Staycation Dalam Perpanjangan Kontrak Kerja

Sri Fadliati^{a,1,*}, Sukiati^{b,2}

^{a,b} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate Deli Serdang and 20371, Indonesia

¹ fadliati0205192076@uinsu.ac.id*; ² sukiatisugiono@uinsu.ac.id

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received: 02 November 2023

Revised : 11 November 2023

Accepted: 23 November 2023

Keywords

Keyword_1 Eksploitasi

Keyword_2 Pekerja Perempuan

Keyword_3 Staycation

Keyword_4 Perlindungan Hukum

Keyword_5 Pidana Islam

ABSTRACT

In industrial relations, staycation used as an instrument by superiors to deceive and force female workers into unsafe and detrimental situations. The promise of a contract extension is an attraction. Female workers who are vulnerable or feel threatened by losing their jobs may be trapped in the practice of staycations with superiors. This study aims to examine the practice of exploitation of female workers through the staycation mode and analyze forms of positive legal protection and Islamic criminal law. This study uses normative legal research methods through a statutory approach and an analytical approach. The results of the study show that practicestaycation as a condition for extending an employment contract is not justified either from a moral or legal aspect. This act can be criminally charged. However, legal proof is difficult, because it requires courage from the victim to report and reveal the incident they experienced. From a positive legal aspect, female workers are protected through labor law, job creation law and sexual violence crime law. From the perspective of Islamic criminal law, this criminal act is included in the judimah hudud. The legal protection offered is in the form of preventive and repressive legal protection. Preventive legal protection in the Qur'an is the prohibition on forcing others and the prohibition on approaching adultery. Meanwhile, repressive protection for adultery perpetrators (if they are married) is stoning to death. Meanwhile, if the perpetrator of adultery (not married) then the punishment or sanction is to be whipped 100 times and exiled for a year. This study helps develop discourse on legal resolution of criminal acts of exploitation of women's labor. Apart from that, it is hoped that this study will help develop discourse on the defense of weak women

This is an open access article under the [CC-BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Eksplorasi pekerja, khususnya pekerja perempuan masih menjadi pekerjaan rumah pemerintah. Eksploitasi ini mencakup berbagai tindakan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan, antara lain upah yang tidak adil, jam kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang

buruk¹. Tidak hanya itu, terkadang pekerja perempuan juga mengalami eksploitasi dalam bentuknya berupa kekerasan seksual (pelecehan seksual)². Isu pelecehan seksual tidak boleh dipandang sebelah mata baik oleh masyarakat maupun pemerintah. Pelecehan seksual dimaknai sebagai terjadinya pendekatan seksual dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain sebagai korban, sedangkan orang lain sebagai korban tidak menghendaknya³. Terdapat beragam jenis pelecehan seksual yang menimpa pekerja perempuan, akan tetapi dapat dikelompokkan kedalam tiga bentuk pelecehan seksual yakni pelecehan seksual fisik, pelecehan seksual non fisik, dan pelecehan seksual berbasis elektronik⁴. Pelecehan seksual non fisik meliputi pelecehan verbal (lisan), pelecehan visual (isyarat) dan pelecehan psikologi. Sedangkan untuk pelecehan seksual berbasis elektronik, meliputi tindakan melakukan perekaman bernuansa seksual diluar kehendak atau persetujuan orang yang menjadi objek, mentransmisikan informasi elektronik yang bernuansa seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual, dan melakukan penguntitan/pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi objek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual.

Menyikapi berbagai ancaman pelecehan seksual yang rentan dialami oleh pekerja perempuan baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja, pemerintah telah merumuskan dan menetapkan berbagai regulasi untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya pelecehan seksual, dan guna menimbulkan efek jera bagi pelaku dan calon pelaku lainnya, Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual juga telah disahkan⁵. Regulasi ini hadir guna memberikan jaminan perlindungan hukum bagi perempuan pada umumnya dan pekerja perempuan pada khususnya untuk dapat memidanakan siapa saja yang melakukan tindakan kekerasan seksual (pelecehan seksual) terhadap perempuan sebagai korban. Lahirnya regulasi ini, dalam perspektif hubungan industrial (ketenagakerjaa) sekaligus

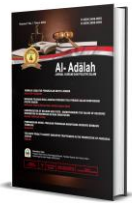
¹ Febrilly, V., & Siscawati, M. (2023). Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen: Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (Fast Fashion). *Vidya Werta: Media Komunikasi Universitas Hindu Indonesia*, 6(1), 34-49.

² Hapsari, M. T. (2023). Pelecehan Seksual Dalam Dunia Kerja Spg Rokok. *KOMVERSAL*, 5(1), 52-69.

³ Nurjaini, N., & Harahap, M. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 8(2), 162-173. doi:<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v8i2.5101>

⁴ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

⁵ Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual



sebagai pelengkap dari regulasi lainnya (UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja) yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan.

Meski demikian, hadirnya tiga regulasi ini tidak serta merta menjauhkan pekerja perempuan dari berbagai tindakan pelecehan seksual di tempat kerja. Kasus terbaru dan menyita perhatian publik, perpanjangan kontrak kerja yang disertai syarat *staycation*⁶. Istilah *staycation* merujuk pada liburan di dalam kota tempat tinggal seseorang. Akan tetapi, *staycation* menjadi kendala serius bagi pekerja perempuan dalam mempertahankan pekerjaan mereka. Sebab sebahagian pengusaha (pemberi kerja/atasan) yang tidak bermoral menjadikan “*staycation*” sebagai modus untuk melakukan tindakan eksploitasi terhadap pekerja perempuan. Para pekerja perempuan rentang terjebak dalam situasi *staycation* yang diorganisir oleh atasan atau rekan kerja dengan janji perpanjangan kontrak kerja sebagai imbalan. Istilah sederhananya yakni perpanjangan kontrak kerja yang mengharuskan karyawan “*tidur bareng dengan atasan*”⁷. Apabila ajakan *staycation* tidak dipenuhi, pekerja perempuan terancam kehilangan pekerjaan, sebab kontrak kerja tidak diperpanjang. Perlakuan ini pada prinsipnya merupakan bentuk perlakuan yang merendahkan derajat martabat kemanusiaan dan telah melanggar hak konstitusional warga negara. Menyikapi fenomena ini, Andy William Sinaga seorang pakar hukum ketenagakerjaan menyebut bahwa sebelum kasus “*staycation atau tidur bareng bersama atasan*” menjadi viral dan menarik perhatian publik, dalam hubungan industrial praktek semacam ini ibarat fenomena gunung es, *staycation* tidak terbantahkan. Alasannya beragam, mulai dari memuluskan kenaikan jabatan, ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) dan atau karena imbalan uang.⁸

Pentingnya pemahaman atas modus *staycation* sebagai praktek eksploitasi terhadap pekerja perempuan menjadi landasan utama pengkajian ini. *Staycation* yang seharusnya

⁶ Alif Mansur, 2023 Kemenkumham Soroti Dugaan Kasus Staycation Pekerja Kontrak di Cikarang, [republika.co.id](https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang). sumber : <https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang>

⁷ Mariyam and Satria. “Questioning the Formation and Enforcement of Law in Indonesia to Create Gender-Based Justice.” *Annals of R.S.C.B*, Vol. 25 No 6, 2021.

⁸ Mochamad Januar Rizki, 2023, “Staycation” sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Kerja Dapatkan Dipidana, [Hukumonline.com: https://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893/](https://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893/)

memberikan kelegaan, justru sebaliknya menimbulkan ancaman baru bagi pekerja perempuan. Janji perpanjangan kontrak kerja digunakan sebagai alat untuk menggiring pekerja perempuan ke dalam situasi *staycation* yang tidak aman dan merugikan. Ancaman eksploitasi pekerja perempuan menunjukkan kesejangan yang diterima oleh pekerja perempuan ditempat kerja, baik berbentuk fisik maupun emosi yang merupakan kesenjangan gender antara pekerja perempuan dan laki-laki.⁹

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas topik bahasan pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan ditempat kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Kamarullah (2021)¹⁰ dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan sebagai korban pelecehan seksual di tempat kerja dapat berupa pemberian restitusi dan kompensasi, bantuan medis (konseling) dan bantuan hukum. Pelakunya dapat dijatuhi pidana penjara dan denda. Penelitian yang dilakukan oleh Farah Jihan (2020) dengan tema Peluang Pertanggungjawaban Pidana Oleh korporasi Terhadap Kasus pelecehan Seksual pada Perempuan Pekerja di Sektor Industri Garmen di Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kasus-kasus pelecehan seksual ditempat kerja umumnya tidak terungkap karena tidak dilaporkan. Hal ini disebabkan adanya relasi kuasa, kurangnya kesadaran masyarakat, rasa malu dan adanya budaya *reviktimisasi*. Lebih lanjut dalam penelitiannya menyebutkan bahwa bentuk kesalahan korporasi dalam kasus pelecehan seksual tidak terdapat dalam sistem hukum pidana di Indonesia.¹¹

Meskipun sama-sama membahas terkait pelecehan seksual di tempat kerja, akan tetapi penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Sebab, telah berkembang diranah publik adanya bentuk eksploitasi yang dialami pekerja perempuan melalui modus *staycation* dalam perpanjangan kontrak. Munculnya modus ini tidak lain karena adanya

⁹ Hennigusnia. "Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia," Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol. 9 No 2, 2014.

¹⁰ Kamarullah, R. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. LEX CRIMEN, 10(13).

¹¹ SP, F. J. (2020). Peluang Pertanggungjawaban Pidana Oleh Korporasi Terhadap Kasus Pelecehan Seksual Pada Perempuan Pekerja Di Sektor Industri Garmen Di Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).



keberanian salah satu pekerja perempuan yang bersuara ke publik. Tentu *staycation* disini bertujuan untuk mendapatkan keuntungan berupa “layanan seksual” yang secara tidak langsung memaksa pekerja perempuan untuk memberikan layanan. Hal ini merupakan bentuk pelecehan seksual yang dialami pekerja perempuan. Disamping itu, pisau analisis yang digunakan dalam menjawab masalah penelitian, selain menggunakan hukum positif, juga akan dilakukan kajian perspektif hukum pidana islam. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara komprehensi bentuk eksploitasi terhadap pekerja perempuan melalui modus *staycation* demi perpanjangan kontrak kerja. Dan menganalisis bentuk perlindungan hukumnya dari aspek hukum positif dan hukum pidana islam.

2. Bahan Hukum dan Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian hukum normatif. Jenis pendekatan yang digunakan yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan analisis terhadap pendapat para ulama. Pengumpulan data dalam penelitian ini merujuk kepada bahan primer, skunder dan tersier. Bahan hukum primer mencakup; peraturan perundang-undangan seperti UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Bahan hukum sekuder mencakup; jurnal hukum, al-qur’an dan hadist. Sedangkan bahan hukum tersier mencakup; kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia. Data yang diperoleh kemudian diaolah dan dianalisis menggunakan tehnik deskriptif kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. *Staycation* sebagai Modus Eksploitasi Terhadap Pekerja Perempuan dalam Perpanjangan Kontrak Kerja

Staycation merupakan istilah yang awalnya diperkenalkan oleh Massey pada tahun 2003. Dipahami sebagai istilah yang merujuk pada kegiatan liburan, relaksasi atau istirahat tanpa harus melakukan perjalanan jauh (*holiday travel*). Ini berarti bahwa liburan yang

dilakukan tetap berada dalam kota tempat tinggal seseorang¹². Beristirahat atau melepaskan diri dari rutinitas sehari-hari, menikmati berbagai fasilitas tanpa harus keluar kota merupakan tujuan dari *staycation* itu sendiri. Namun, sangat disayangkan dalam hubungan industrial, *staycation* saat ini berkembang menjadi praktek mencari keuntungan “seksual” terhadap pekerja perempuan dalam lingkungan kerja, khususnya dalam konteks perpanjangan kontrak kerja.¹³

Pekerja perempuan kebanyakan mengalami eksploitasi yang dilakukan oleh atasan.¹⁴ Pekerja perempuan sering kali dipersepsikan sebagai objek atau sarana untuk memenuhi kebutuhan atau hasrat laki-laki yang memiliki jabatan lebih tinggi. Atasan atau bahkan pemilik usaha yang tidak bermoral, menjadikan *staycation* sebagai instrument untuk memperdayai dan memaksa pekerja perempuan untuk mengikuti situasi yang tidak aman dan merugikan. Janji perpanjangan kontrak menjadi daya tarik. Pekerja perempuan yang rentang atau merasa terancam kehilangan pekerjaan mereka mungkin terjebak dalam praktik *staycation* yang sebenarnya tidak diinginkan. Atasan memanfaatkan jabatannya untuk memaksa pekerja perempuan untuk melakukan kegiatan yang tidak pantas dan melewati batas-batas profesionalisme seperti “*tidur bareng bos*”, meskipun sebenarnya tidak diperlukan dalam konteks pekerjaan. *Staycation* menjadi praktek yang merugikan, merendahkan martabat pekerja perempuan dan melanggar hak asasi dan hak konstitusional warga negara.¹⁵

Kondisi tersebut terjadi disebabkan oleh penyalagunaan kekuasaan yang bersifat hierarkis (pengusaha-pekerja atau atasan-bawahan). Disamping itu, diskriminasi gender

¹²Jessica de Bloom, Jeroen Nawijn, Sabine Geurts, Ulla Kinnunen & Kalevi Korpela (2017) Holiday travel, staycations, and subjective well-being, *Journal of Sustainable Tourism*, 25:4, 573-588, DOI: [10.1080/09669582.2016.1229323](https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1229323)

¹³ Suryo, 2023, Ternyata Banyak Karyawati Cikarang Diminta ‘Staycation’ Bareng Atasan Kalau Mau Perpanjangan Kontrak, *tvonenews.com*. <https://www.tvonenews.com/berita/nasional/120202-ternyata-banyak-karyawati-cikarang-diminta-staycation-bareng-atasan-kalau-mau-perpanjang-kontrak>

¹⁴ Wardiono, Kelik dan Wafda Vivid Izziyana. “Pekerja Imigran Perempuan dalam perspektif Islam.” *ISTAWA, Jurnal Pendidikan Islam*. Vol.3, No.2, 2018

¹⁵ Prantiasih, Arbaiyah. “Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan.”, *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Vol, 25, No 1, 2012.



yang masih kental terjadi memperkuat ketidaksetaraan dan perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja.¹⁶

Ketidaksetaraan gender menurut Mariyam, bahwasanya laki-laki memiliki kekuasaan memperoleh keuntungan yang lebih besar daripada yang seharusnya¹⁷. Hal ini berpotensi menciptakan atmosfer kerja yang tidak aman dan tidak menyenangkan bagi pekerja perempuan. Perpanjangan kontrak kerja dengan syarat *staycation* misalnya. Praktek semacam ini menghambat perkembangan karier pekerja perempuan di tempat kerja karena mereka bisa saja menolak dan atau mungkin terpaksa memenuhi keinginan atasan mereka. Begitupun dalam aspek penilaian kinerja, pekerja perempuan mungkin merasa terintimidasi dan tidak nyaman bekerja dengan atasan yang melakukan pelecehan seksual melalui praktek *staycation*. Olehnya itu, eksploitasi terhadap pekerja perempuan melalui modus *staycation*, tidak hanya merugikan dari segi fisik. Akan tetapi memiliki dampak psikologis dan emosional bagi para korban. Mereka mungkin berada pada situasi yang terjebak dan sulit untuk melaporkan kasus yang dialaminya karena adanya intimidasi dan ancaman ketidakpastian pekerjaan mereka. Hal ini selaras dengan hasil kajian Nur Lestari bahwa selain pendidikan yang kurang dan ketidakadilan gender di lingkungan kerja, ketidakpastian finansial memosisikan pekerja perempuan mungkin merasa kesulitan untuk menolak tawaran tersebut.¹⁸

Dalam literatur hukum pidana Islam, tidak ada penjelasan mengenai perbuatan eksploitasi, termasuk jenis tindakan dan hukumannya¹⁹. Sedangkan untuk pelecehan seksual (*at-taharusy al-jinsi*) dapat dikategorikan sebagai tindakan yang mengarah kepada perzinahan.²⁰ Dalam Islam perbuatan yang mengarah kepada perzinahan bahkan sampai

¹⁶ Kasim, Muhammad. Peredaan Praktek Diskriminasi Berbasis Gender oleh Prinsip-Prinsip Keagamaan." Jurnal Iman dan Spiritualitas, Vol 2, No 2, 2022.

¹⁷ Mariyam and Satria. "Questioning the Formation and Enforcement of Law in Indonesia to Create Gender-Based Justice." Annals of R.S.C.B, Vol. 25 No 6, 2021.

¹⁸ Lestari, Nur Lestari. "Eksploitasi Pada Perempuan Sales Promotion Girls." Jurnal Komunitas, Vol 2. No 2. 2012.

¹⁹ Haq, Islamul, et al. "Paraphilia Exhibitionism between Sharia and Law: A Comparative Analysis." Al-'Adl, 14, no. 1, 2021.

²⁰ Agustini, I., Rachman, R., & Haryandra, R. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual: Kajian Kebijakan Hukum Pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam. Rechtenstudent Journal UIN KHAS Jember, 2(3), 342-355.

melakukan perzinahan adalah tindakan yang dilarang (diharamkan) dan dianggap sebagai sebuah tindakan pidana. Allah mengharamkan zina, dan larangan ini terdapat di dalam al-Qur'an.

وَلَا تَقْرُبُوا الزَّانِيْنَ إِنَّهُ كَانَ فَاحِشَةً ۖ وَسَاءَ سَبِيْلًا سَبِيْلًا

Artinya: Dan janganlah kamu mendekati zina; (zina) itu sungguh suatu perbuatan keji, dan suatu jalan yang buruk (QS. al-Isra', 17; 32).

Ayat diatas menjelaskan larangan yang menunjukkan peringatan keras tentang keharaman perbuatan zina sebelum sampai pada zina itu sendiri. Dalam kasus eksploitasi pekerja yang mengarah kepada pelecehan seksual, pelaku dianggap sebagai pezina, sedangkan korban dianggap sebagai seseorang yang dipaksa berhubungan seks atau melakukan sesuatu di luar kehendaknya. Selain itu, terdapat dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-Mu'minin ayat 5-7.

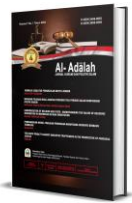
وَالَّذِيْنَ هُمْ لِفُرُوْجِهِمْ حٰفِظُوْنَ ۗ اِلَّا عَلَىٰ اَرْوَاحِهِمْ اَوْ مَا مَلَكَتْ اَيْمَانُهُمْ فَاِنَّهُمْ غَيْرُ مُلٰمِئِيْنَ ۗ ۙ فَمَنْ اَبْتٰغٰی وَّرَآءَ ذٰلِكَ فَاُولٰٓئِكَ هُمُ الْعٰدُوْنَ ۗ

Artinya: Dan orang-orang yang memelihara kemaluannya kecuali terhadap istri-istri mereka atau budak-budak yang mereka miliki maka sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela. Barangsiapa mencari dibalik itu, maka mereka adalah orang-orang yang melampaui batas. orang yang mencari pelampiasan hajat seksual pada selain istri dan budak perempuan yang dimilikinya.”

Dalam Islam, perempuan adalah amanah sekaligus karunia Tuhan Yang Maha Esa yang patut di syukuri dan harus dijaga karena didalam dirinya melekat harkat, martabat dan hak-hak sebagai manusia yang harus dijunjung tinggi²¹. Karena Islam mengajarkan setiap orang untuk menghormati satu sama lain, pelecehan seksual ini dianggap sebagai perbuatan tercela dalam Islam²². Menurut para ulama fiqh jinayah, ada dua pembagian besar yaitu: jenis perbuatan pidana (*jarimah*) dan jenis hukumannya (*'uqubah*). Sedang

²¹ Tanjung, Abd Jalil dan Marilang. “Perlindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Tubuh SalesPromotion Girls; Studi Komparasi Hukum Islam dan Hukum Positif.” Shatuna Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab. Vol. 3, No.1, 2022.

²² Agustini, I., Rachman, R., & Haryandra, R. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual: Kajian Kebijakan Hukum Pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam. Rechtenstudent Journal UIN KHAS Jember, 2(3), 342-355



pertanggungjawaban pidana umumnya menjadi satu bagian dari perbuatan pidana dalam hukum pidana Islam karena menyangkut perbuatan pidana dan jenis hukumannya.²³

3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Sebagai Korban *Staycation* dalam Perpanjangan Kontrak Kerja; Perspektif Hukum Positif

Berbicara terkait dengan bahasan perlindungan hukum, terdapat beberapa definisi berbeda dari para ahli. Seperti Soerjono Soekanto, C.S.T Kansil dan Satjipto Rahardjo. Menurut Soerjono Soekanto, perlindungan hukum itu pada dasarnya adalah memberikan perlindungan kepada subyek hukum melalui perangkat hukum. Menurut C.S.T Kansil, perlindungan hukum yaitu berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum guna memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun pikiran dari berbagai gangguan dan ancaman dari pihak manapun. Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengatur kepentingan masyarakat sehingga semua orang dapat menikmati hak-hak mereka yang diberikan oleh hukum.²⁴ Pengorganisasian dilakukan dengan cara membatasi kepentingan tertentu dan memberikan kekuasaan pada yang lain secara teratur²⁵. Dari definisi tersebut, dapat dimaknai bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran fungsi hukum, yaitu gagasan bahwa hukum dapat menciptakan keadilan, ketertiban, kepastian, kemaslahatan, dan kedamaian²⁶.

Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, mengupayakan kesetaraan perlakuan tanpa adanya diskriminasi, dan meraih kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia bisnis dan kepentingan pengusaha²⁷. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja mencakup waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah, kewajiban sosial masyarakat

²³ Dermawan, Budi & M. Noor Harisudin. "Transformasi Pemikiran Hukum Pidana Islam Terhadap Hukum Pidana Nasional (Analisis Implementasi Jarimah Hudud Qishash dan Ta'zir). *Rechtenstudent Journal*, vol. 1, No.3, 2020.

²⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53-54.

²⁵ *ibid*

²⁶ Rahayu. "Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah)", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.

²⁷ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013, hal. 269.

dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai martabat dan moril.²⁸ Mengutip pendapat Philipus M. Hadjon, jika dilihat dari sarananya, maka perlindungan hukum dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif melalui perangkat hukum²⁹.

a) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk mencegah terjadinya sengketa atau pelanggaran. Jadi perlindungan hukum preventif lebih bersifat proaktif dan mencegah potensi masalah. Dalam hubungan industrial atau hukum perburuhan (ketenagakerjaan) perlindungan hukum preventif bertujuan untuk melindungi pekerja melalui regulasi atau perundang-undangan dengan ruang lingkup meliputi berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti perlindungan terkait kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, serta perlindungan hukum dalam berserikat.³⁰ Regulasi yang dimaksud sebagai kerangka hukum yang mengatur terkait ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 telah menegaskan bahwa untuk memperoleh pekerjaan, setiap pekerja mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, entah itu jenis kelamin, ras, suku, agama, atau aliran politik. Norma ini juga meliputi perlakuan yang adil terhadap individu dengan disabilitas. Undang-undang tersebut juga memuat norma yang secara spesifik memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan sebagaimana kodratnya.³¹

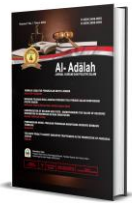
Norma khusus yang memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagaimana kodratnya dapat ditemukan dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 76 sendiri terdiri dari 5 ayat yang pada intinya mengatur dan memberikan perlindungan

²⁸ Perlindungan hukum dapat memberikan hak-hak khusus yang mempertimbangkan kebutuhan khusus pekerja perempuan, seperti hak cuti menstruasi atau hak khusus untuk pekerjaan yang memerlukan kesehatan reproduksi yang optimal.

²⁹ Sidang, I., Said, N., & wati, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Istri Dalam Pemenuhan Nafkah Pasca Perceraian Menurut Perspektif Hukum Islam. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 8(2), 142-161. doi:<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v8i2.4220>

³⁰ Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12-17.

³¹ Khoiriyah, Aulya Murfiatul. "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan." *Ijouis*, Vol. 1 No. 1, 2020.



hukum kepada pekerja perempuan yang bekerja dari waktu 23.00 s/d 07.00. *Pertama*, norma tersebut hanya membolehkan perempuan diatas umur 18 tahun yang dapat bekerja di waktu tersebut yang berarti bahwa terdapat larangan bagi perempuan dibawah 18 tahun untuk bekerja dari waktu 23.00 s/d 07.00. *Kedua*, bagi perempuan hamil. Terdapat larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, jika bekerja diantara waktu 23.00 s/d 07.00 (vide Pasal 76 ayat 2). Sedangkan di ayat 3 dan 4 mengatur kewajiban bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di antara waktu 23.00 s/d 07.00. Kewajiban pengusaha yang dimaksud adalah, memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan pengusaha berkewajiban menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00. Hadirnya norma sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada prinsipnya memberikan keringanan kepada pekerja perempuan. Keringanan yang diberikan bertujuan untuk melindungi pekerja perempuan karena perempuan secara alami melakukan fungsi reproduksi, tugas yang sangat penting bagi masyarakat.³²

Selain itu, diatur pula mengenai izin menyusui untuk tenaga kerja wanita yang masih menyusui anaknya, cuti hamil, melahirkan, dan sakit selama periode haid bagi pekerja perempuan vide Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 UU Ketenagakerjaan. Pasal 81, memberi hak kepada pekerja perempuan sebagai berikut: 1. Wanita pekerja atau buruh yang mengalami ketidaknyamanan selama menstruasi dan memberitahu pengusaha tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua saat menstruasi³³. Pasal 82 ayat (1) menetapkan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan setelah melahirkan anak, sesuai dengan rekomendasi dari dokter kandungan atau bidan; dan Pasal 82 ayat (2) mengatur bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak atas cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sejalan dengan saran yang diberikan oleh dokter kandungan atau bidan. Sedangkan Pasal 83 mengatur hak menyusui bagi pekerja perempuan. Bahkan dalam ketentuan Pasal 84

³² Maimun. Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007.

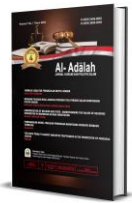
³³ Ketentuan tersebut diatur dalam kesepakatan kerja atau perjanjian kerja bersama

menegaskan bahwa bagi pekerja perempuan yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Lebih lanjut, dalam paragraf lima Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Pasal 86 ayat (1) memberikan hak kepada setiap pekerja atau buruh untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk aspek moral, kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, dan nilai-nilai agama. Pasal 86 ayat (2) menjelaskan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Pasal 86 ayat (3) menekankan bahwa perlindungan yang disebutkan dalam ayat (1) dan ayat (2) harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pasal 87 ayat (1) mengamanatkan bahwa setiap perusahaan harus menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Pasal 87 ayat (2) menjelaskan bahwa ketentuan tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada tahun 2020, pasca 17 tahun berlakunya undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang ini kemudian mengalami perubahan melalui kebijakan Presiden Joko Widodo yang menerapkan mekanisme *omnibuslaw* cipta kerja³⁴. Kebijakan ini melahirkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Bab 4 kluster Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membahas Ketenagakerjaan. Pasal 80 menyatakan: Undang-undang ini mengubah, untuk memperkuat dan melindungi tenaga kerja serta meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja dan buruh dalam mendukung ekosistem investasi. Mengeluarkan dan membuat pengaturan baru untuk beberapa ketentuan yang terorganisir dalam: a. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. b. Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nomor 40 Tahun 2004. c. Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nomor 24 Tahun 2011. d. Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017.

³⁴ Arief, A., & Ramadani, R. (2021). Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 6(2), 106-120.



Meskipun tidak ada keterangan khusus tentang perlindungan terhadap perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 153 mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan : a. Tidak dapat masuk kerja karena sakit sesuai dengan saran dokter selama tidak melebihi periode 12 bulan secara berkesinambungan; b. Tidak dapat melaksanakan tugasnya karena memenuhi tanggung jawab kepada negara sesuai dengan hukum yang berlaku; c. Melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan agamanya; d. Menikah; e. Sedang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau sedang menyusui bayinya; f. Memiliki hubungan darah atau ikatan pernikahan dengan pekerja atau buruh lain di dalam perusahaan yang sama; g. Mendirikan, menjadi anggota, atau mengurus serikat pekerja atau serikat buruh, asalkan dilakukan di luar jam kerja, atau dalam jam kerja berdasarkan kesepakatan dengan pengusaha, atau sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h. Melaporkan pengusaha ke pihak berwajib terkait dengan tindakan kriminal yang dilakukan oleh pengusaha; i. Memiliki perbedaan pendapat, agama, aliran politik, etnis, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; j. Berada dalam kondisi cacat permanen, sakit karena kecelakaan kerja, atau sakit yang disebabkan oleh hubungan kerja yang menurut keterangan dokter belum dapat dipastikan waktu pemulihannya.

Pasal tersebut menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh memutuskan hubungan kerja bagi perempuan yang hamil, melahirkan, keguguran, atau sedang menyusui. Disamping itu, alasan lainnya yang tidak boleh dilakukan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah melaporkan pengusaha karena melakukan perbuatan kriminal. Dalam hal ini termasuk perbuatan pelecehan seksual berupa praktek perpanjangan kontrak kerja dengan modus *staycation*. Oleh karena itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tetap memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan.

Selain UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, kerangka hukum lainnya yang memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan yakni Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Proteksi hukum yang disediakan oleh regulasi ini yakni memberikan hak kepada korban kekerasan seksual untuk menerima restitusi. Restitusi merupakan pembayaran yang harus dibayarkan oleh

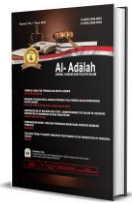
pelaku tindak pidana, sesuai dengan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap, sebagai kompensasi atas kerugian yang diderita oleh korban atau ahli warisnya, baik yang bersifat materil maupun non materil. Aturan mengenai restitusi dalam Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dapat mengambil empat bentuk, yakni: a. Penggantian kerugian terkait kehilangan kekayaan atau pendapatan; b. Penggantian kerugian yang timbul akibat penderitaan yang langsung terkait dengan Tindak Pidana Kekerasan Seksual; c. Penggantian biaya perawatan medis dan/atau psikologis; dan/atau d. Penggantian kerugian atas kerugian lain yang dialami oleh korban sebagai akibat dari Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Dalam Pasal 65 dan 67 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual juga mengatur hak-hak korban kekerasan seksual dan menyatakan bahwa korban berhak mendapatkan perlakuan, perlindungan, dan pemulihan sejak tindak pidana kekerasan seksual dilakukan³⁵. Hal ini menegaskan bahwa negara mempunyai kewajiban untuk melindungi hak-hak korban dan melakukannya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan korban. Dan untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual ditempat kerja, Menteri Tenaga Kerja juga telah mengeluarkan aturan khusus yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 tahun 2003 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Ketentuan ini telah mengelompokkan tiga bentuk kekerasan seksual yang sering terjadi ditempat kerja, yakni pelecehan seksual fisik, pelecehan seksual non fisik, dan kekerasan seksual berbasis elektronik.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan tertinggi melalui sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan apabila telah terjadi pelanggaran. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 185 memuat sanksi pidana bahwa perusahaan atau penyedia tenaga kerja yang melakukan pelanggaran dengan tidak menghormati hak pekerja perempuan dapat dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling

³⁵ Mohsi, M. (2020). Analisis Perkawinan Paksa Sebagai Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual PKS. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 5(1), 1-19.



banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Ketentuan lainnya yakni, Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat sanksi pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 76 (ketentuan yang mengatur jam kerja dari 23.00-07.00), yakni dapat dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan atau denda paling sedikit 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak 100.000.000.000 (seratus juta rupiah).

Dalam Pasal 12 dan Pasal 13 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS), terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa setiap individu yang menggunakan kekerasan, ancaman kekerasan, penyalahgunaan kedudukan, wewenang, kepercayaan, atau eksploitasi dalam bentuk lainnya untuk memperoleh keuntungan dari atau memanfaatkan organ tubuh seksual atau organ tubuh lainnya dari seseorang, yang ditujukan terhadap keinginan seksualnya atau orang lain, akan dikenai hukuman eksploitasi seksual. Hukumannya adalah penjara dengan durasi maksimal 15 tahun dan/atau denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Pasal 13 mengategorikan perbuatan menempatkan seseorang di bawah kekuasaan dan menjadikannya tidak berdaya dengan maksud untuk eksploitasi seksual sebagai perbudakan seksual, dengan sanksi hukuman yang sama. Oleh sebab itu, *staycation* untuk perpanjangan kontrak kerja merupakan bentuk tindakan pemaksaan, penyalahgunaan kedudukan dan atau menjadikan pekerja perempuan tidak berdaya dibawah kekuasaannya guna memperoleh keuntungan seksual adalah perbuatan pidana yang dapat dijatuhi hukuman sebagaimana yang diancamkan pada Pasal 12 dan Pasal 13 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Pemerintah juga memastikan perlindungan terhadap pekerjaan, perubahan pekerjaan, pendidikan, dan hak politik. Sayangnya, seringkali kita melihat bahwa korban eksploitasi pekerja perempuan, terutama dalam kasus kekerasan seksual, sering mendapatkan tanggapan yang tidak adil atau diskriminatif dari masyarakat sekitarnya³⁶. Keberadaan perlindungan ini dapat memastikan bahwa korban akan menerima dukungan

³⁶ Bayusuta, Bratadewa Bima dan Yohanes Suwanto. "Analisis Yuridis Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Penegakan Hukum Indonesia. Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional. Vol. 1. No.1, 2022.

positif dari lingkungan sekitarnya, memastikan agar mereka tetap memiliki kesempatan untuk bekerja dan melanjutkan pendidikan mereka. Ini tercermin dalam berbagai peraturan yang berupaya untuk menghindari memberikan stigma kepada korban. Dalam kasus di mana seorang pekerja mengalami pelecehan seksual, pekerja dapat meminta Pengadilan Hubungan Industrial sebuah lembaga yang menangani perselisihan hubungan industrial untuk memutuskan hubungan kerja mereka. Langkah pertama yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja adalah melaporkan kepada atasan dan serta pihak yang terkait, korban, pelaku, dan pihak yang berusaha mencapai kesepakatan tentang penyelesaian kasus pelecehan seksual seksual.

3.3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Melalui Modus Staycation Dalam Perpanjangan Kontrak Kerja; Perspektif Hukum Pidana Islam

Hukum Islam memberikan perlindungan hukum bagi korban kejahatan. Agama Islam melarang seseorang menikmati penderitaan orang lain. Termasuk kegiatan eksploitasi seksual terhadap pekerja perempuan. Islam menjamin kehormatan setiap orang, eksploitasi seksual merupakan tindakan yang tercela.

a) Perlindungan hukum preventif

Setiap tindakan kekerasan seksual terdapat unsur perzinahan. Pelecehan seksual merupakan salah satu jenis dari tindakan kekerasan seksual. Dalam hukum islam, pelecehana seksual dikategorikan sebagai tindakan yang mendekati dan berzina yakni zina dengan pemaksaan. Perlindungan preventif adalah larangan Allah terhadap perilaku berzina dan bahkan perilaku mendekati zina. Menggunakan kata-kata atau tindakan yang menunjukkan kecenderungan zina tidak sama dengan melakukan perzinahan, karena zina merupakan pelanggaran hukum yang terjadi ketika terjadi penetrasi antara alat kelamin laki-laki dan alat kelamin perempuan. Sedangkan pelecehan (pencabulan) tidak sampai pada konteks tersebut. Namun, mendekati zina saja sudah dilarang apalagi melakukan zina. Larangan mendekati zina merupakan perlindungan hukum preventif.

وَلَا تَقْرَبُوا الزَّوْجَىٰ إِنَّهُ كَانَ فَاحِشَةً ط وَسَاءَ سَبِيلًا سَبِيًّا لَا

Artinya: Dan janganlah kamu mendekati zina; (zina) itu sungguh suatu perbuatan keji, dan suatu jalan yang buruk. (QS. al-Isra', 17; 32.).

Demikian juga memaksa orang lain untuk melakukan zina dengan dirinya atau dengan orang lain. Ayat dalam hukum Islam melarang pemaksaan dalam kasus seksual sekaligus memberikan perlindungan kepada korban kekerasan seksual.

وَلَا تُكْرَهُوا فَتْيَتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتَعُوا عَرْضَ الْحَيَوةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ ۝ ۳۳

Artinya : Dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, padahal mereka sendiri menginginkan kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan duniawi. Dan barangsiapa yang memaksa mereka, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (terhadap mereka yang dipaksa) sesudah mereka dipaksa itu. (Q.S An-nur ayat 33).

Berdasarkan ayat di atas maka tindakan *staycation* untuk perpanjangan kontrak kerja merupakan bentuk tindakan pemaksaan. Menunjukkan tidak adanya unsur kerelaan dari pekerja perempuan yang diajak *staycation*.

b) Perlindungan Hukum Represif

Dalam hukum Pidana Islam, pelaku eksploitasi terhadap perempuan melalui *staycation* merupakan jarimah *hudud* karena berkaitan dengan perbuatan zina. Pelaku *jarimah hudud* di bagi dua; *mushan* (sudah menikah) dan *ghairu muhsan* (pelaku yang belum menikah). Sanksi pelaku jarimah *hudud* zina bila ia *muhsan* maka sanksinya adalah pelaku dirajam sampai mati. Dirajam yaitu dilempari batu beramai ramai sampai mati. Sedangkan bila pelaku jarimah adalah *ghairu mukhsan* maka hukuman atau sanksinya adalah dicambuk atau dijilid 100 kali dan diasingkan selama setahun. Sedangkan korban pelecehan seksual atau korban zina, dalam studi ini adalah korban eksploitasi dengan modus *staycation*, maka baginya tidak dikenakan hukuman, karena ia tidak berdaya dan tidak melakukan pelanggaran secara sengaja.

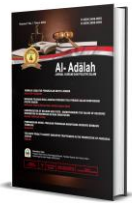
4) Kesimpulan

Dalam paparan di atas dapat disimpulkan bahwa eksploitasi terhadap pekerja perempuan dengan modus *staycation* terjadi di dunia kerja. Perlindungan hukum bagi korban eksploitasi dengan modus *staycation* ada dua macam, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Dari perspektif hukum positif. Perlindungan hukum preventif bagi korban eksploitasi yaitu dengan cara memenuhi hak-hak pekerja

perempuan baik dari segi waktu kerja dan dari aspek kesehatan. Perlindungan hukum secara represif yaitu sanksi bagi pelaku eksploitasi pekerja perempuan dengan modus *staycation* berupa hukuman penjara maksimal 4 (empat) tahun dan denda maksimal Rp. 400.000.000.00 (empat ratus juta rupiah). Apabila eksploitasi tersebut mengandung unsur eksploitasi seksual maka sanksi hukum pelaku pelecehan seksual berupa hukuman penjara maksimal 15 (lima belas) tahun dan denda maksimal Rp. 1.000.000.000.00. (satu milyar rupiah). Dalam prepektif hukum Islam, perlindungan hukum preventif terhadap eksploitasi perempuan dengan modus *staycation* yaitu larangan al-Qur'an memaksa orang lain (An-Nur: 33) dan larangan mendekati zina (QS. al-Isra', 17; 32.). Sedangkan perlindungan represif untuk pelaku eksploitasi terhadap perempuan melalui *staycation* bila ia melakukan zina maka sanksinya adalah pelaku (bila sudah menikah) dirajam sampai mati. Sedangkan bila pelaku (belum menikah) maka hukuman atau sanksinya adalah dicambuk 100 kali dan diasingkan selama setahun. Menurut ulama, korban pelecehan seksual yang dieksploitasi dengan modus *staycation* tidak dikenakan hukuman atau dimaafkan karena ia dipaksa dan tidak berdaya.

5. Referensi

- Agustini, I., Rachman, R., & Haryandra, R. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual: Kajian Kebijakan Hukum Pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam*. *Rechtenstudent Journal UIN KHAS Jember*, 2(3), 342-355.
- Alif Mansur, 2023 Kemenkumham Soroti Dugaan Kasus Staycation Pekerja Kontrak di Cikarang, [republika.co.id](https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang). sumber : <https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang>.
- Arief, A., & Ramadani, R. (2021). *Omnibus Law Cipta Kerja dan Implikasinya Terhadap Konsep Dasar Perseroan Terbatas*. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 6(2), 106-120.
- Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Bayusuta, Bratadewa Bima dan Yohanes Suwanto. *Analisis Yuridis Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Penegakan Hukum Indonesia*. *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*. Vol. 1. No.1, 2022.
- Dermawan, Budi & M. Noor Harisudin. "Transformasi Pemikiran Hukum Pidana Islam Terhadap Hukum Pidana Nasional (Analisis Implementasi Jarimah Hudud Qishash dan Ta'zir)". *Rechtenstudent Journal*, vol. 1, No.3, 2020.
- Febrilly, V., & Siscawati, M. (2023). *Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen: Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (Fast Fashion)*. *Vidya Wertha: Media Komunikasi Universitas Hindu Indonesia*, 6(1), 34-49.



- Haq, Islamul, et al. "Paraphilia Exhibitionism between Sharia and Law: A Comparative Analysis." *Al-'Adl*, 14, no. 1, 2021.
- Hapsari, M. T. (2023). *Pelecehan Seksual Dalam Dunia Kerja Spg Rokok. KOMVERSAL*, 5(1), 52-69.
- Hennigusnia. "Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia," *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. 9 No 2, 2014.
- Jessica deBloom, Jeroen Nawijn, Sabine Geurts, Ulla Kinnunen & Kalevi Korpela (2017) *Holiday travel, staycations, and subjective well-being, Journal of Sustainable Tourism*, 25:4, 573-588, DOI: 10.1080/09669582.2016.1229323.
- Kamarulah, R. P. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. LEX CRIMEN*, 10(13).
- Kasim, Muhammad. *Perbedaan Praktek Diskriminasi Berbasis Gender oleh Prinsip-Prinsip Keagamaan.* *Jurnal Iman dan Spiritualitas*, Vol 2, No 2, 2022.
- Khoiriyah, Aulya Murfiatul. "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan." *Ijous*, Vol. 1 No. 1, 2020.
- Lestari, Nur Lestari. "Eksploitasi Pada Perempuan Sales Promotion Girls." *Jurnal Komunitas*, Vol 2. No 2. 2012.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007.
- Mariyam and Satria. "Questioning the Formation and Enforcement of Law in Indonesia to Create Gender-Based Justice." *Annals of R.S.C.B*, Vol. 25 No 6, 2021.
- Mochamad Januar Rizki, 2023, "Staycation" sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Kerja Dapatkan Dipidana, <https://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syarat-perpanjangan-kontrak-kerja-dapatkan-dipidana-lt6454c731c5893/>.
- Mohsi, M. (2020). *Analisis Perkawinan Paksa Sebagai Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual PKS. Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 5(1), 1-19.
- Nurjaini, N., & Harahap, M. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual. Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 8(2), 162-173. doi:<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v8i2.5101>.
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12-17
- Prantiasih, Arbaiyah. "Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan." *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Vol, 25, No 1, 2012.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahayu. "Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah)", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.
- Sidang, I., Said, N., & wati, R. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Istri Dalam Pemenuhan Nafkah Pasca Perceraian Menurut Perspektif Hukum Islam. Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 8(2), 142-161. doi:<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v8i2.4220>.

-
- SP, F. J. (2020). *Peluang Pertanggungjawaban Pidana Oleh Korporasi Terhadap Kasus Pelecehan Seksual Pada Perempuan Pekerja Di Sektor Industri Garmen Di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Suryo, 2023, *Ternyata Banyak Karyawati Cikarang Diminta 'Staycation' Bareng Atasan Kalau Mau Perpanjangan Kontrak*, tvonenews.com. <https://www.tvonenews.com/berita/nasional/120202-ternyata-banyak-karyawati-cikarang-diminta-staycation-bareng-atasan-kalau-mau-perpanjangan-kontrak>.
- Tanjung, Abd Jalil dan Marilang. "Perindungan Hukum Terhadap Eksploitasi Tubuh Sales Promotion Girls; Studi Komparasi Hukum Islam dan Hukum Positif." *Shatuna Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*. Vol. 3, No.1, 2022.
- Wardiono, Kelik dan Wafda Vivid Izziyana. "Pekerja Imigran Perempuan dalam perspektif Islam." *ISTAWA, Jurnal Pendidikan Islam*. Vol.3, No.2, 2018.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja .