

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG MENGALAMI KEKERASAN SEKSUAL DI LINGKUNGAN KERJA

LEGAL PROTECTION FOR FEMALE EMPLOYEES WHO EXPERIENCE SEXUAL VIOLENCE IN THE WORK ENVIRONMENT

Athaillah Favian Nadhif¹, Alrizal Ilhami Fatah², Dimas Prabowo³

Fakultas Hukum Universitas Balikpapan
Jalan Pupuk Raya, Gunung Bahagia, Balikpapan Selatan,
Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76114

E-mail: athaillahfavian@gmail.com, alrizalilhami@gmail.com, dp Prabowo35@gmail.com

ABSTRAK

Kekerasan seksual di lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang berdampak serius terhadap kondisi psikologis, fisik, dan profesional korban, khususnya karyawan wanita. Meskipun isu ini semakin mendapat perhatian, masih banyak korban yang enggan melapor karena ketakutan terhadap stigma sosial maupun kurangnya perlindungan dari institusi tempat mereka bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai upaya perlindungan hukum bagi karyawan wanita yang menjadi korban kekerasan seksual di lingkungan kerja, serta bentuk sanksi yang dikenakan terhadap pelakunya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode penelitian secara yuridis normatif, spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analisis, dengan metode pengumpulan data berupa penelitian kepustakaan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita memiliki hak atas perlindungan hukum ketika mengalami kekerasan seksual di tempat kerja. Perlindungan ini mencakup aspek kesejahteraan serta keselamatan mental dan fisik. Korban berhak untuk melaporkan kejadian, memperoleh pendampingan, dan mendapatkan penanganan serta tindakan pemulihan dari pihak perusahaan maupun instansi terkait. Di sisi lain, pelaku kekerasan seksual di tempat kerja dapat dikenai sanksi pidana dengan kategori yang sama dengan sanksi yang di atur dalam undang-undang tentang tindak kekerasan seksual.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Kekerasan Seksual

ABSTRACT

Sexual violence in the workplace is a form of human rights violation that has a serious impact on the psychological, physical, and professional conditions of victims, especially female employees. Although this issue is getting more attention, there are still many victims who are reluctant to report because of fear of social stigma and a lack of protection from the institutions where they work. This study aims to provide an understanding of legal protection efforts for female employees who are victims of sexual violence in the work environment, as well as the forms of sanctions imposed on the perpetrators. The methods used in this study are normative juridical research methods, research specifications that are descriptive in nature, with data collection methods in the form of literature research by examining theories, concepts, legal principles and laws and regulations. The results of the study show that female employees have the right to legal protection when experiencing sexual violence in the workplace. This protection includes aspects of well-being as well as mental and physical safety. The victim has the right to report the incident, receive assistance, and receive handling and recovery actions from the company or related agencies. On the other hand, perpetrators of sexual violence in the workplace can be subject to criminal sanctions in the same category as those regulated in the law on sexual violence.

Artikel

Keywords: *Legal Protection, Women Labor, Sexual Violence*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Posisi perempuan dalam kehidupan sosial saat ini ternyata belum sejajar dengan laki-laki meskipun hal itu telah lama diupayakan. Hasil penelitian di empat provinsi menunjukkan bahwa sekitar 90 persen perempuan pernah mengalami kekerasan di wilayah publik.¹ Lebih lanjut disebutkan bahwa di rumah sendiri pun perempuan tidak bebas dari kekerasan. Salah satu bentuk kekerasan terhadap perempuan adalah kekerasan seksual.

Kekerasan seksual sering disamakan dengan pelecehan seksual. Dari perspektif korban perempuan, keduanya tidak ada bedanya. Pelecehan seksual cenderung lebih luas dalam cakupannya, melibatkan berbagai bentuk perilaku yang merendahkan secara seksual. Di sisi lain, kekerasan seksual melibatkan unsur kekerasan fisik atau ancaman yang mengarah pada tindakan seksual yang tidak diinginkan oleh penerimanya. Jadi dapat dikatakan bahwa pelecehan seksual dalam bentuk fisik atau non-verbal masuk dalam kategori kekerasan seksual. Keduanya merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan tindakan yang keji.²

Dari segi aspek situasional, kekerasan seksual maupun pelecehan seksual dapat terjadi di mana saja dan dalam kondisi tertentu. Perempuan korban seksual dapat dari segala ras, usia, karakteristik, status perkawinan, kelas sosial, pendidikan, pekerjaan, pekerjaan dan pendapatan.³ Kekerasan seksual dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk di rumah, sekolah, ruang publik bahkan tempat kerja.

Tempat kerja adalah salah satu tempat paling potensial untuk kekerasan seksual. Dalam kasus kekerasan seksual, mayoritas korbannya adalah perempuan, dan pelakunya hampir pasti laki-laki. Bukan berarti tidak ada laki-laki yang mengalami kekerasan seksual, namun jumlahnya relatif kecil. Perempuan yang memasuki tempat kerja yang didominasi laki-laki juga lebih mungkin menjadi korban pelecehan seksual maupun kekerasan seksual.⁴

Bentuk-bentuk pelecehan yang biasa terjadi di lingkungan pekerjaan diantaranya pelecehan seksual secara verbal, seperti rayuan atau godaan dalam berbagai bentuk, termasuk halus, kasar, atau terang-terangan. Lelucon atau pesan seksual atau bahkan yang terus-menerus, menawarkan kencan dengan imbalan promosi, pesan yang menghina atau mempermalukan, komentar cabul, komentar *sexist* tentang pakaian, tubuh, pakaian wanita atau aktivitas seksual, termasuk pandangan cabul atau menggoda pada bagian tubuh (melihat payudara, pinggul atau bagian tubuh lainnya yang dianggap tabu), tekanan halus untuk terlibat dalam aktivitas seksual. Bahkan permintaan layanan seksual yang diungkapkan melalui ancaman tidak langsung atau terang-terangan yang dapat dikategorikan sebagai kekerasan seksual.

Meskipun pelecehan verbal lebih banyak dari fisik,⁵ namun pelecehan seksual secara non verbal yang masuk dalam kategori kekerasan seksual lebih kejam dan biadab. Beberapa bentuk kekerasan seksual secara fisik atau non-verbal yaitu memojokkan wanita untuk dicium, membelai, mencubit, meremas, menggelitik, memeluk dan mencium dalam situasi tak terduga seperti contoh di lift, koridor dan ruang sepi, atau tempat lainnya di jam kerja maupun diluar jam kerja, percobaan pemerkosaan dan pemerkosaan itu sendiri.

¹ Anna Marie Wattie, "Kekerasan Terhadap Perempuan Di Ruang Publik; Fakta, Penanganan Dan Rekomendasi," Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan Dan Kependudukan & Ford Foundation, 2002.

² <https://komisietik.unitomo.ac.id/kekerasan-seksual-dan-pelecehan-seksual-apa-bedanya/>, n.d.

³ Nathalie Hadjifotiou, *Women and Harassment at Work* (Pluto Press (UK), 1983), n.d.

⁴ Sandra S. Tangri et al., "Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models," *Journal of Social Issues* 38, no. 4 (1982): 33–54, <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01909.x>.

⁵ Tangri et al., "Sexual Harassment at Work," 5–15.

Artikel

Kekerasan seksual dapat berdampak sangat negatif terhadap korbannya yang meliputi gangguan kesehatan fisik, kondisi kronis, gangguan mental, perilaku tidak sehat serta gangguan kesehatan reproduksi.

Kekerasan seksual masih menjadi masalah yang belum tuntas di Indonesia. Salah satu kekerasan seksual yang banyak terjadi ada di lingkungan kerja. Hal tersebut yang menjadi dasar Never Okay dan Scoop Asia mengadakan survei mengenai kekerasan seksual di tempat kerja. IBCWE juga melihat ini sebagai hal penting, karena untuk tercipta lingkungan kerja yang nyaman adalah terciptanya keamanan bagi pekerja, khususnya perempuan.

Dalam survei kekerasan seksual di lingkungan kerja yang disebar pada 19 November hingga 9 Desember 2018, terdapat 1.240 responden, dan 83% dari responden adalah perempuan dan hanya 16% laki-laki. Dengan mayoritas usia responden 18 hingga 34 tahun dan berposisi sebagai staff di kantor menunjukkan angka usia produktif Indonesia.

Yang mengejutkan dari hasil survei ini adalah lebih dari 80% responden perempuan pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan di tempat kerja yang banyak diterima oleh perempuan adalah pelecehan fisik seperti disentuh, dipegang bagian tubuhnya, hingga dipeluk; pelecehan lisan seperti dipanggil sayang tanpa persetujuan, bercanda yang menjurus ke arah seks; serta pelecehan isyarat yang berbentuk ajakan berhubungan seks dan melecehkan perempuan.

Pelecehan seksual banyak dilakukan oleh atasan kerja atau rekan senior. Hal ini menunjukkan adanya relasi kuasa yang kuat dari atasan untuk menekan bawahan, dan memanfaatkan jabatan serta posisinya untuk melecehkan bawahannya khususnya perempuan. Perempuan yang dianggap lemah secara posisi mudah dijadikan korban karena adanya stigma negatif bahwa perempuan yang dilecehkan adalah akibat dari perempuan itu sendiri dan muncul rasa terancam serta takut akan kehilangan pekerjaan.

Dampak dari pelecehan seksual yang terbanyak adalah membuat korban ingin menghindari situasi kerja tertentu yang melibatkan pelaku atau membuat korban harus berhubungan dengan pelaku, terbanyak kedua adalah membuat korban merasa malu dan tidak percaya diri, ketiga, korban ingin keluar dari pekerjaan. Begitu besar dampak yang terjadi kepada korban, namun belum banyak jalan keluar yang bisa didapatkan oleh korban. Ketika pelecehan seksual terjadi di lingkungan kerja atau situasi kerja, sudah barang tentu hal tersebut harus diketahui oleh pihak terkait yang ada di tempat kerja. Sayangnya, hanya 14% dari responden yang memilih melaporkan ke HRD, atasan atau manajemen karena merasa pihak HRD atau manajemen tidak melakukan apapun, takut disalahkan oleh pihak HRD atau manajemen, serta khawatir jika laporannya akan mempengaruhi karier. Muncul rasa ketidakpercayaan yang besar antara korban terhadap HRD atau manajemen.

Hal ini seharusnya menjadi pukulan besar bagi industri di Indonesia karena tidak dapat menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja, khususnya korban kekerasan seksual. Pekerja yang menjadi narasumber, mengaku tidak tahu mengenai mekanisme penanganan pelecehan seksual di tempatnya bekerja, bahkan ada yang menyatakan tidak ada. Tentu saja ini merupakan pekerjaan besar untuk kantor-kantor di semua bidang, bagaimana mereka dapat menciptakan peraturan terkait pelecehan seksual, mempraktikannya secara adil, serta mengelola lingkungan kerja yang aman bagi semua pekerja tanpa membedakan gender dan posisi di tempat kerja.⁶

⁶ *Kekerasan Seksual Menimpa Banyak Pekerja Di Indonesia, December 24, 2023, <https://Ibcwe.Id/Id/Kekerasan-Seksual-Menimpa-Banyak-Pekerja-Di-Indonesia/>, n.d.*

Artikel

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menulis jurnal dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Wanita Yang Mengalami Kekerasan Seksual Di Lingkungan Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap karyawan wanita yang mengalami kekerasan seksual di lingkungan kerja?
2. Bagaimanakah sanksi terhadap pelaku kekerasan seksual terhadap karyawan wanita yang mengalami kekerasan seksual di lingkungan kerja tersebut?

C. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode penelitian secara yuridis normatif, spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analisis, dengan metode pengumpulan data berupa penelitian kepustakaan dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan. Perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan.

2. Karyawan wanita

- a) Pengertian tentang tenaga kerja

Pada umumnya tenaga kerja merupakan seseorang yang bekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat Sementara pekerja atau buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sementara Perangin-angin dan Andreas mengartikan tenaga kerja sebagai Semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja, yang meliputi mereka bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah, atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

- b) Pengertian tentang wanita

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia atau “KBBI”, wanita diartikan sebagai perempuan dewasa. Istilah "wanita" juga mengandung dimensi sosial dan budaya yang melibatkan peran, tanggung jawab, dan status dalam masyarakat. Wanita di berbagai masyarakat, menurut pandangan sejarah memainkan banyak peran. Wanita sebagai ibu, istri, petani, guru dan lain-lain. Wanita di Indonesia bila dilihat dari sudut hukum sebagai warga negara yang mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan pria. Wanita di Indonesia telah memperoleh hak, kewajiban, tugas pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab yang sama dengan pria.⁷

c) Tenaga kerja wanita

Tenaga kerja wanita merujuk pada perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja dan bekerja di berbagai sektor ekonomi. Partisipasi tenaga kerja wanita adalah aspek penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial sebuah negara. Namun, tenaga kerja wanita sering kali menghadapi tantangan khusus dan isu-isu yang berbeda dibandingkan dengan rekan-rekan pria mereka. Menurut Data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perempuan pekerja pada 2022 mencapai 52,74 juta pekerja di Indonesia. Jumlah pekerja perempuan itu setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia.

3. Kekerasan Seksual

Kekerasan seksual dan pelecehan seksual kerap kali sering disamakan. Padahal keduanya memiliki perbedaan dalam bentuk, intensitas, dan dampaknya. Namun kekerasan seksual dan pelecehan seksual sama-sama merupakan tindakan yang tidak diinginkan dan sama-sama bentuk dari kejahatan yang terkait dengan seksualitas. Pelecehan seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan, yang berakibat atau dapat berakibat korban menderita secara psikis.⁸

Berdasarkan jenisnya, pelecehan seksual dapat digolongkan menjadi pelecehan yang dilakukan secara:

- (1) verbal,
- (2) non fisik,
- (3) daring atau melalui teknologi informasi dan komunikasi.

Sedangkan, Kekerasan seksual adalah aktivitas seksual yang dilakukan seseorang tanpa persetujuan atau kerelaan dari orang yang menjadi korban tindakan tersebut yang dapat berakibat korban menderita secara psikis dan/atau fisik, termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan/atau menyerang tubuh, dan/atau fungsi reproduksi seseorang. Tindak kekerasan seksual dapat berupa pemerkosaan, sentuhan ke area-area sensitif, pemaksaan tindakan aborsi, dan pelecehan seksual itu sendiri. Komnas Perempuan mencatat, selama 12 tahun (2001- 2012), sedikitnya ada 35 perempuan menjadi korban kekerasan seksual setiap hari. Pada tahun 2012, setidaknya telah tercatat 4,336 kasus kekerasan seksual, dimana 2,920 kasus diantaranya terjadi di ranah publik/komunitas, dengan mayoritas bentuknya adalah perkosaan dan pencabulan (1620). Sedangkan pada tahun 2013, kasus kekerasan seksual bertambah menjadi 5.629 kasus. Ini artinya dalam 3 jam setidaknya ada 2 perempuan mengalami kekerasan seksual. Usia korban yang ditemukan antara 13-18 tahun dan 25-40 tahun. Kekerasan Seksual menjadi lebih sulit

⁷ S. C. Munandar and Mulyono Gandadiputra, “Emansipasi Dan Peran Ganda Wanita Indonesia: Suatu Tinjauan Psikologis,” (*No Title*), 1985, <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282271023749504>.

⁸ ‘Kekerasan Seksual’, *Merdeka Dari Kekerasan (Blog)*, Accessed 5 June 2023, <https://Merdekadarikekerasan.Kemdikbud.Go.Id/Kekerasan-Seksual/>, n.d.

Artikel

untuk diungkap dan ditangani dibanding kekerasan terhadap perempuan lainnya karena sering dikaitkan dengan konsep moralitas masyarakat.⁹

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Wanita Yang Mengalami Kekerasan Seksual Di Lingkungan Kerja

Kekerasan seksual dalam bentuk pelecehan seksual verbal dan fisik banyak terjadi pada perempuan di lingkungan kerja, terutama perempuan yang bekerja di sektor informal. Pada tahun 2022, terdapat 2.228 kasus kekerasan seksual terhadap perempuan di lingkungan kerja yang dilaporkan ke Komnas Perempuan. Fakta-fakta di atas menunjukkan lingkungan kerja masih belum ramah terhadap perempuan, sehingga perempuan tidak mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat memengaruhi performa perempuan dalam mendayagunakan kemampuannya.¹⁰

Kekerasan seksual di lingkungan kerja tidak selalu berbentuk kekerasan fisik atau pemerkosaan, sentuhan ke area-area sensitif, pemaksaan tindakan aborsi, dan pelecehan seksual itu sendiri juga merupakan bentuk kekerasan seksual, termasuk pecehan verbal, isyarat, atau tindakan non-verbal yang berkonotasi seksual. Bentuk-bentuk tersebut mencakup komentar tidak pantas tentang tubuh korban, ajakan seksual, sentuhan fisik yang tidak diinginkan, hingga ancaman berkaitan dengan pekerjaan jika korban menolak permintaan seksual. Di banyak kasus, pelaku memiliki posisi lebih tinggi secara struktural dibanding korban, sehingga menciptakan relasi kuasa yang timpang. Ketimpangan ini membuat korban enggan melapor karena takut terhadap dampak negatif seperti intimidasi, pemutusan hubungan kerja, atau pembunuhan karakter secara sosial.

Perlindungan hukum terhadap karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 ayat (1) yang menyebutkan dengan tegas dan jelas bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja; b) moral dan kesusilaan; dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ini artinya bahwa pekerja atau buruh laki-laki maupun perempuan memiliki hak-hak yang sama. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Kelemahan seorang wanita harus selalu diperhitungkan perusahaan yang mempekerjakannya, karena mereka juga merupakan tulang punggung perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dan berpartisipasi dalam pembangunan tanpa adanya karyawan.

Menyadari pentingnya karyawan bagi bisnis, pemerintah, dan masyarakat, perlu dipikirkan bagaimana karyawan dapat memastikan keselamatan mereka di tempat kerja. Demikian juga kita harus memperjuangkan ketenteraman dan kesehatan para pekerja, agar apa yang mereka temui di tempat kerja diperhatikan semaksimal mungkin dan kewaspadaan mereka di tempat kerja terjamin. Gagasan tersebut merupakan program perlindungan karyawan yang berguna dalam praktek sehari-hari untuk menjaga produktivitas dan stabilitas perusahaan.¹¹ Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas

⁹ <https://komnasperempuan.go.id/Instrumen-Modul-Referensi-Pemantauan-Detail/15-Bentuk-Kekerasan-Seksual-Sebuah-Pengenalan>, n.d.

¹⁰ *Tantangan Buruh Perempuan Di Indonesia: Dari Diskriminasi Di Lingkungan Kerja Sampai Beban Ganda – PKBI Daerah NTB*, n.d., accessed May 28, 2025, <https://pkbintb.or.id/tantangan-buruh-perempuan-di-indonesia-dari-diskriminasi-di-lingkungan-kerja-sampai-beban-ganda/>.

¹¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, 1994, <https://library.stikptik.ac.id/detail?id=23784&lokasi=lokal>.

Artikel

tenaga kerja. Salah satu hal yang harus kita perhatikan untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja ketika kondisi kerja tidak mendiskriminasi pekerja perempuan, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja. Komnas Perempuan mencatat, selama 12 tahun (2001-2012), sedikitnya ada 35 perempuan menjadi korban kekerasan seksual setiap hari. Pada tahun 2012, setidaknya telah tercatat 4,336 kasus kekerasan seksual, dimana 2,920 kasus diantaranya terjadi di ranah publik/komunitas, dengan mayoritas bentuknya adalah perkosaan dan pencabulan (1620). Sedangkan pada tahun 2013, kasus kekerasan seksual bertambah menjadi 5.629 kasus. Ini artinya dalam 3 jam setidaknya ada 2 perempuan mengalami kekerasan seksual. Usia korban yang ditemukan antara 13-18 tahun dan 25-40 tahun.

Ketika berhadapan dengan pelecehan seksual di tempat kerja, perempuan bereaksi dengan berbagai respon. Tiga faktor yang menentukan respon perempuan terhadap pelecehan seksual adalah faktor kebutuhan ekonomi, dimana perempuan membutuhkan penghasilan untuk menunjang kehidupan sehari-hari, faktor struktural di tempat kerja, dimana laki-laki cenderung menduduki posisi yang lebih tinggi di tempat kerja, dan pembiasaan terhadap peran gender, dimana masyarakat mendidik perempuan untuk selalu berperilaku “baik dan nurut”. Berdasarkan ketiga faktor di atas, respons individu terhadap pelecehan seksual biasanya adalah mengabaikan pelecehan tersebut. Dalam hal ini, pelecehan berlanjut atau memburuk, diminta untuk menyebarkannya dalam bentuk tanggapan verbal, dan menerima karena takut ditolak. Penolakan ini akan mengakibatkan pembalasan dalam bentuk pembatasan pada karyawan terkait atau mengajukan keluhan kepada pemberi kerja, seperti yang dialami oleh AD.

Tanggapan manajemen atau organisasi terhadap pelecehan seksual biasanya untuk mengatasi masalah tersebut secara individual. Salah satu pilihan adalah meminta pria untuk berhenti dan meminta wanita yang terlibat untuk tidak mengganggu mereka. Metode ini adalah metode pemecahan masalah ala pria. Akibatnya, perempuan merasa tidak puas dan gagal membantu mengatasi masalah ini, sehingga pelecehan seksual jarang dilaporkan. Lebih buruk lagi, manajemen sendiri sering tidak melakukan apa-apa.

Alasan utama untuk tidak melakukan sesuatu adalah: (1) Manajemen dengan ceroboh menganggap serius masalah ini atau gagal mengenali pelecehan seksual sebagai masalah serius. (2) Organisasi tidak memiliki prosedur atau kebijakan yang jelas. Hal ini menyebabkan organisasi memiliki sikap ambigu terhadap pelecehan seksual. (3) Ada ketidakjelasan tentang siapa yang bertanggung jawab atas masalah ini dalam organisasi. Tanggapan lain dari organisasi tersebut adalah lebih fokus pada cara-cara untuk mencegah pelecehan seksual di masa depan, daripada segera mengidentifikasi dan mencegahnya.¹²

Masalahnya adalah ketika organisasi lambat untuk bertindak dengan cara ini, pelecehan seksual dianggap sebagai masalah yang kecil. Situasi seperti itu berlaku juga di Indonesia. Pelecehan seksual merupakan fenomena yang relatif baru di Indonesia. Berbagai faktor, terutama faktor individu, mencegah munculnya fenomena ini. Korban pelecehan seksual harus mengeluhkan kerugiannya, yang sama menyakitkannya dengan konsekuensi pelecehan seksual dan rasa malu untuk tampil di depan umum. Kurangnya prosedur hukum dan peraturan yang jelas tentang pelecehan seksual di Indonesia menyebabkan tingkat pelecehan seksual yang tidak memuaskan. Akibatnya, korban pelecehan seksual memilih menyelesaikan masalah di luar hukum, seperti menciptakan ketentraman keluarga, menarik diri dari pekerjaan atau mengabaikan gangguan, dengan risiko konsekuensi psikologis yang mengganggu efektivitasnya.

¹² Sri Kurnianingsih, “Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja,” *Buletin Psikologi* 11, no. 2 (2003), <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/7464>.

Artikel

Pada dasarnya, banyak masalah dipengaruhi oleh karyawan yang dilecehkan, tidak mengambil tindakan hukum atau mengadu ke organisasi yang memiliki reputasi baik. Penyebabnya adalah ketakutan, kebingungan, tidak tahu harus mengadu kemana, takut diabaikan, bahkan takut kehilangan pekerjaan atau dipecat. Faktor inilah yang membuat pelecehan seksual menjadi norma bagi bisnis begitu sering karena bisnis dan pemerintah belum mengambil tindakan serius. Padahal negara memiliki kewajiban atau hak untuk mendorong masyarakat Indonesia, khususnya pekerja perempuan yang sangat rentan terhadap pelecehan seksual, untuk melakukan hal tersebut. Oleh karena itu, menjadi perhatian kita bersama untuk menciptakan pekerjaan yang menyenangkan dengan mencegah pelecehan seksual di tempat kerja dan dengan demikian membangun hubungan kerja yang harmonis.

Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum secara eksplisit menyebutkan istilah "kekerasan seksual" sebagai bentuk pelanggaran yang harus dicegah atau ditindak. Namun, pasal-pasal di dalamnya menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan, moral, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dan kesusilaan. Artinya, secara substansi, pelecehan atau kekerasan seksual di tempat kerja bertentangan dengan hak normatif pekerja dan merupakan pelanggaran terhadap prinsip ketenagakerjaan. Namun, karena tidak ada pengaturan spesifik mengenai kekerasan seksual di lingkungan kerja, maka perlindungan hukum melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi tidak cukup memadai, dan membutuhkan dukungan dari peraturan lain seperti Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS).

Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, mengemukakan kementeriannya telah menerbitkan Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 sebagai panduan bagi pengusaha, pekerja/buruh, instansi pemerintah, dan masyarakat umum dalam melakukan pencegahan dan penanganan seksual di tempat kerja. Berdasarkan data Komnas Perempuan pada tahun 2021 terdapat 389 kasus kekerasan seksual di tempat kerja dengan korban sebanyak 411 korban; tahun 2022 terdapat 324 kasus dan 384 korban; dan hingga Mei 2023 terdapat 123 kasus dan 135 korban.

Selain itu, berdasarkan survei ILO mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja pada tahun 2022, sebanyak 70,93 persen dari total 1.173 responden mengaku pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Sebanyak 69,35 persen korban mengalami lebih dari satu bentuk kekerasan dan pelecehan.

Sementara itu, kekerasan dan pelecehan paling sering dialami korban adalah yang bersifat psikologis sebanyak 77,40 persen disusul seksual sebanyak 50,48npersen. Sampai saat ini, jumlah korban kekerasan di tempat kerja masih didominasi oleh perempuan sebanyak 656 orang.¹³

Perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari kekerasan seksual, khususnya bagi karyawan wanita yang rentan menjadi korban. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain dengan merancang dan menerapkan kebijakan internal yang secara tegas melarang segala bentuk kekerasan atau pelecehan seksual, baik fisik, verbal, maupun non-verbal. Kebijakan tersebut harus dilengkapi dengan mekanisme pelaporan yang aman, bersifat rahasia, dan melindungi identitas korban, agar karyawan merasa aman untuk melapor tanpa takut mendapat stigma atau

¹³ antaranews.com, "Menaker ajak semua pihak cegah kekerasan seksual di tempat kerja," Antara News, June 11, 2023, <https://www.antaranews.com/berita/3582891/menaker-ajak-semua-pihak-cegah-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja>.

Artikel

pembalasan. Selain itu, perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan dan sosialisasi secara berkala kepada seluruh karyawan tentang pencegahan kekerasan seksual, termasuk membekali atasan dan manajer dengan pemahaman serta respons yang tepat terhadap laporan kekerasan. Dalam penanganan kasus, perusahaan juga harus menyediakan akses bantuan hukum dan pendampingan psikologis bagi korban, serta mengambil tindakan tegas terhadap pelaku jika terbukti melakukan pelanggaran.

Selain membentuk sistem pelaporan dan kebijakan internal yang responsif, perusahaan juga dapat membentuk unit khusus atau tim penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, yang terdiri dari pihak manajemen, perwakilan karyawan, dan tenaga ahli seperti konselor atau psikolog. Tim ini bertugas menerima, menindaklanjuti, serta melakukan investigasi terhadap laporan kekerasan seksual secara profesional dan adil. Transparansi proses dan akuntabilitas harus dijaga untuk membangun kepercayaan dari seluruh karyawan. Lebih lanjut, perusahaan sebaiknya mengadopsi prinsip non-diskriminatif terhadap korban, termasuk menjamin bahwa korban tidak diberhentikan, dipindahkan secara tidak adil, atau dinilai buruk dalam kinerjanya akibat keberaniannya melapor. Evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan dan mekanisme perlindungan juga penting dilakukan, agar perusahaan dapat menyesuaikan pendekatan dan meningkatkan pencegahan serta penanganan kasus secara berkelanjutan. Dengan menciptakan ekosistem kerja yang berpihak kepada korban dan menjunjung tinggi keadilan, perusahaan tidak hanya melindungi hak-hak karyawan wanita, tetapi juga meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta citra perusahaan di mata publik sebagai tempat kerja yang aman dan beretika.

Perusahaan juga dapat memperkuat komitmennya dengan menjalin kerja sama dengan lembaga eksternal, seperti Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), Komnas Perempuan, serta organisasi masyarakat sipil yang fokus pada isu kekerasan terhadap perempuan. Kerja sama ini dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang sesuai standar hak asasi manusia, memberikan pelatihan berbasis gender, serta menyediakan pendampingan profesional bagi korban. Selain itu, untuk memastikan keberlanjutan upaya perlindungan, perusahaan perlu memasukkan nilai-nilai kesetaraan gender dan anti-kekerasan seksual dalam budaya kerja sejak proses rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Karyawan baru harus dibekali dengan informasi tentang hak-haknya, prosedur pelaporan, dan siapa yang dapat mereka hubungi apabila mengalami atau menyaksikan kekerasan seksual. Hal ini akan membentuk kesadaran kolektif bahwa kekerasan seksual adalah pelanggaran serius yang tidak bisa ditoleransi dalam bentuk apa pun. Upaya perusahaan yang terstruktur dan konsisten ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, setara, dan bebas dari rasa takut, yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kesejahteraan seluruh karyawan.

Lebih jauh lagi, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi prinsip zero tolerance terhadap segala bentuk kekerasan seksual. Prinsip ini tidak hanya dituangkan dalam dokumen kebijakan, tetapi juga diterapkan secara nyata dalam pengambilan keputusan dan tindakan terhadap pelanggaran. Ketegasan dalam penegakan aturan akan memberikan pesan jelas kepada seluruh karyawan bahwa perusahaan berpihak pada korban dan tidak akan mentoleransi pelaku kekerasan, siapapun jabatannya. Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong terciptanya budaya saling menghargai dan saling menjaga antar karyawan, dengan membangun komunikasi yang sehat dan etis di lingkungan kerja. Perusahaan bisa mengadakan forum diskusi, pelatihan berbasis nilai-nilai etika kerja, serta kegiatan peningkatan kesadaran tentang pentingnya lingkungan kerja yang inklusif dan aman. Keterlibatan aktif manajemen puncak atau pimpinan perusahaan juga menjadi kunci penting, karena komitmen dari atas akan memberi legitimasi dan dorongan moral bagi seluruh lini untuk turut serta dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Dengan demikian, perlindungan terhadap karyawan wanita bukan hanya

Artikel

sebatas pemenuhan kewajiban hukum, melainkan menjadi bagian integral dari nilai dan budaya perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap karyawan wanita yang menjadi korban kekerasan seksual di lingkungan kerja mendapatkan penguatan yang lebih tegas dan komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Undang-undang ini secara eksplisit mengakui berbagai bentuk kekerasan seksual, termasuk yang terjadi di lingkungan kerja, seperti pelecehan seksual verbal, non-fisik, fisik, hingga pemaksaan hubungan seksual yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, atau pihak ketiga dalam hubungan kerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang TPKS, ditegaskan bahwa korban berhak mendapatkan perlindungan hukum, layanan pemulihan, hingga perlindungan dari ancaman atau intimidasi lanjutan dari pelaku atau pihak lain.

Lebih lanjut, Pasal 66 Undang-Undang TPKS mewajibkan setiap lingkungan kerja, institusi pendidikan, dan tempat umum untuk menciptakan sistem pencegahan kekerasan seksual, termasuk menyediakan mekanisme pelaporan, pendampingan, serta pemulihan korban. Hal ini secara langsung mempertegas kewajiban perusahaan untuk tidak hanya bersikap pasif, tetapi aktif dalam melakukan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Undang-undang ini juga menjamin bahwa korban berhak mendapatkan restitusi, rehabilitasi, dan pemulihan psikososial, termasuk hak atas konseling, bantuan hukum, serta perlindungan terhadap privasi dan identitasnya. Ini merupakan langkah maju yang belum ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena Undang-Undang TPKS lebih menekankan pada hak korban sebagai manusia yang mengalami penderitaan fisik, psikis, dan sosial. Dengan demikian, keberadaan Undang-Undang TPKS memberi dasar hukum yang kuat bagi karyawan wanita untuk menuntut perlindungan, dan bagi perusahaan untuk menjalankan peran aktif dalam menciptakan tempat kerja yang bebas dari kekerasan seksual.

B. Sanksi Bagi Pelaku Tindak Kekerasan Seksual Terhadap Karyawan Wanita Yang Mengalami Kekerasan Seksual Di Lingkungan Kerja

Jerat Hukum Pelecehan Seksual dalam Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang tindak pidana kekerasan seksual, pelecehan seksual adalah salah satu bentuk tindak pidana kekerasan seksual yang terdiri atas pelecehan seksual fisik dan pelecehan seksual non-fisik, sebagai berikut:

1. Pelecehan seksual non-fisik adalah perbuatan seksual secara nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya. Adapun contoh perbuatan seksual secara nonfisik adalah pernyataan, gerak tubuh, atau aktivitas yang tidak patut dan mengarah kepada seksualitas dengan tujuan merendahkan atau mempermalukan. Lalu, berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, orang yang melakukan pelecehan seksual non-fisik bisa dipidana penjara maksimal 9 bulan dan/atau denda maksimal Rp 10 juta.
2. Pelecehan seksual fisik terdiri dari tiga bentuk yaitu:
 - a) Perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya. Menurut Pasal 6a UU TPKS, orang yang melakukan perbuatan ini dapat dipidana penjara maksimal 4 tahun dan/atau denda maksimal Rp 50 juta.
 - b) Perbuatan seksual fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud menempatkan seseorang di bawah

Artikel

kekuasaannya secara melawan hukum, baik di dalam maupun di luar perkawinan. Orang yang melakukan perbuatan ini berpotensi dipidana penjara maksimal 12 tahun dan/atau denda maksimal Rp 30 juta, sebagaimana diatur dalam Pasal 6b UU TPKS.

- c) Penyalahgunaan kedudukan, wewenang, kepercayaan, atau perbawa yang timbul dari tipu muslihat atau hubungan keadaan atau memanfaatkan kerentanan, ketidaksetaraan atau ketergantungan seseorang, memaksa atau dengan penyesatan menggerakkan orang itu untuk melakukan atau membiarkan dilakukan persetubuhan atau perbuatan cabul dengannya atau orang lain. Menurut Pasal 6c UU TPKS, perbuatan ini dapat dipidana penjara maksimal 12 tahun dan/atau denda maksimal Rp 300 juta.

Sebagai informasi, jika merujuk pada asas *lex specialis derogat legi generali*, maka ketentuan yang berlaku adalah Undang-Undang TPKS karena merupakan peraturan yang secara khusus mengatur tentang pelecehan seksual. Walau demikian, dalam praktiknya penyidik dapat mengenakan pasal berlapis terhadap suatu tindak pidana yang memenuhi unsur-unsur pelecehan seksual sebagaimana diatur dalam KUHP dan UU 1/2023 serta UU TPKS. Artinya, jika unsur-unsur tindak pidananya terpenuhi, penyidik dapat menggunakan pasal-pasal tersebut.

Pertanggungjawaban pidana disebut juga sebagai *responsibility*, atau *criminal liability*. Pengertian pertanggungjawaban pidana bukan hanya masalah hukum, tetapi juga menyangkut nilai-nilai moral atau kesusilaan umum yang dianut oleh masyarakat atau kelompok dalam masyarakat. Hal ini dilakukan untuk mencapai pertanggungjawaban pidana melalui penyelenggaraan peradilan.¹⁴

Pertanggungjawaban pidana mencakup asas pelanggaran. Meskipun pertanggungjawaban pidana pada dasarnya didasarkan pada rasa bersalah, dalam beberapa kasus hal ini tidak menghalangi kemungkinan pendelegasian tugas dan tanggung jawab yang ketat. Masalah kesesatan (*error*) baik kesesatan mengenai keadaannya (*error facti*) maupun kesesatan mengenai hukumnya sesuai dengan konsep merupakan salah satu alasan pemaaf sehingga pelaku tidak dipidana kecuali kesesatannya itu patut dipersalahkan kepadanya.¹⁵

Untuk orang yang melakukan pelanggaran atau tindak pidana, prinsip-prinsip hukum pidana diperlukan. Salah satu prinsip hukum pidana adalah prinsip *nullum delictum nulla poena sine praevia lege poenali* atau sering disebut sebagai prinsip validitas, prinsip ini menjadi prinsip dasar yang tidak tertulis dalam penuntutan pidana seseorang yang telah melakukan tindak pidana "tidak dihukum jika tidak ada kesalahan". Artinya, seseorang hanya dapat dimintai pertanggungjawaban jika ia melakukan kejahatan atau perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan. Untuk menetapkan adanya tindak pidana sebaiknya tidak menggunakan metafora, dan aturan hukum pidana tidak boleh surut. Oleh karena itu, pertanggungjawaban pidana harus memperhatikan dua hal, yaitu kejahatan dan pelakunya.

Berkaitan dengan pertanggungjawaban pidana, ada beberapa hal yang penting, yaitu:¹⁶

1. Melakukan tindak pidana

Pengukuran seseorang dinyatakan melakukan tindak pidana, harus dilihat apakah perbuatan, tindakan, kegiatan atau aktivitas seseorang tersebut sudah ada atau belum ada aturannya.

¹⁴ Hanafi and Mahrus, *Sistem Pertanggung Jawaban Pidana, Cetakan Pertama* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), Hlm. 16. (n.d.).

¹⁵ Barda Nawawi Arief, *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan* (Citra Aditya Bakti, 2001).

¹⁶ Didik Endro Purwoleksono, *Hukum Pidana* (Airlangga University Press, 2014), 63..

Artikel

2. Adanya kemampuan bertanggung jawab

Kemampuan untuk mengambil tanggung jawab harus dibuktikan dengan ada atau tidak adanya Hakim, karena jika seseorang terbukti tidak memiliki kemampuan untuk mengambil tanggung jawab, ini menjadi dasar dari tidak bertanggung jawabnya pelaku, yang berarti bahwa pelaku tidak dapat dihukum.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tidak mengatur tentang kemampuan bertanggung jawab namun yang diatur dalam KUHP sendiri justru kebalikan dari kemampuan bertanggungjawab.¹⁷ Pasal yang mengatur tentang kebalikan dari kemampuan bertanggung jawab adalah pasal 44 KUHP yang berbunyi:

- (1) Barang siapa melakukan perbuatan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya, disebabkan karena jiwanya cacat dalam tumbuhnya (*gebrekkige ontwikkeling*) atau terganggu karena penyakit, tidak dipidana;
- (2) Jika ternyata bahwa perbuatan tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya disebabkan karena jiwanya cacat dalam tumbuhnya atau terganggu karena penyakit, maka Hakim dapat memerintahkan supaya orang itu dimasukkan kedalam rumah sakit jiwa, paling lama satu tahun sebagai waktu percobaan.

Kekerasan Seksual adalah tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan tindakan seksual, tindakan verbal atau fisik atau gerakan seksual, atau perilaku seksual lainnya, yang membuat seseorang merasa tersinggung, terhina dan terintimidasi ketika reaksi masuk akal dalam situasi dan keadaan yang ada, dan tindakan-tindakan semacam itu mengganggu pekerjaan, digunakan sebagai persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau tidak sopan. Pelecehan seksual dapat terjadi pada siapa saja. Pria dan wanita bisa menjadi korban atau pelaku perilaku yang dianggap kasar, memalukan atau mengintimidasi. Tindakan ini dapat terjadi antara karyawan/majikan dan karyawan lain (hubungan vertikal) atau antara karyawan dan karyawan (hubungan horizontal), antara majikan dan karyawan kontrak atau orang luar dan antara karyawan / penyedia layanan dan pelanggan/pihak ketiga. Perilaku yang tidak diinginkan ini tidak boleh berulang atau gigih dan bisa menjadi peristiwa yang bisa menjadi pelecehan seksual.

Pelecehan seksual memiliki berbagai bentuk. Secara luas, terdapat lima bentuk pelecehan seksual yaitu:¹⁸

1. Pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu;
2. Pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual;
3. Pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir;
4. Pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya;
5. Pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

¹⁷ Andi Zainal Abidin, "Hukum Pidana I, Cetakan Ke-2," Jakarta, Sinar Grafika, 2007, 260.

¹⁸ 'Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja', 30 April 2011, Http://Www.Ilo.Org/Jakarta/Whatwedo/Publications/WCMS_171328/Lang--En/Index.Htm., n.d.

Artikel

Pekerja perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk-bentuk diskriminasi bervariasi dari perbedaan pekerjaan hingga pelecehan seksual. Federasi Pekerja Lintas-Pabrik (FBLP) menyatakan bahwa pelecehan seksual terjadi di banyak pabrik garmen. Alasannya adalah bahwa 99 persen pekerja di pabrik garmen adalah perempuan. Ketua FBLP Jumisih mengatakan kerusakan terjadi karena kondisi yang tidak setara antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Ini tidak hanya dilakukan oleh rekan kerja pria, gangguan juga dilakukan oleh mekanik dan penyelia. Kalau buruh perempuan menolak, ancamannya diputus kontrak atau beban pekerjaan ditambah, buruh perempuan yang umumnya berlatar belakang ekonomi rendah terpaksa menuruti niat jahat rekan kerja laki-laki mereka. Adapun perlakuan pelecehan yang sering dilakukan oleh pekerja kepada karyawan perempuan, yaitu:¹⁹

1. Perlakuan tak sopan seperti diraba-raba;
2. Diintip saat buang air kecil;
3. Dipaksa kencan;
4. Hingga diperkosa sampai hamil.

Prinsip keadilan harus diperhatikan saat menyelidiki pelecehan seksual di tempat kerja. Selain itu, harus ada keseimbangan antara informasi korban dan dugaan pelecehan seksual. Pelaku dilaporkan telah diberi informasi yang baik tentang laporan korban dan diberi kesempatan untuk berkomentar. Pada saat yang sama, korban diberi kesempatan untuk menyampaikan pengaduannya dan mempelajari tanggapan yang diharapkan dari pelaku terhadap pengaduan korban. Pengusaha harus mengembangkan prosedur penanganan keluhan yang sesuai untuk tempat kerja mereka. Metode penanganan keluhan yang paling efektif menawarkan pilihan yang berbeda untuk menangani pelecehan seksual. Misalnya, seseorang dapat mengajukan keluhan kepada manajernya, atau penanganan keluhan yang ditunjuk. Korban dapat memilih opsi yang paling sesuai dengan keadaan kasusnya. Dengan memberikan alternatif, pastikan manajer memiliki pengetahuan dan pelatihan untuk menangani keluhan pelecehan seksual dan menginformasikan kepada karyawan bahwa keluhan dapat diajukan ke komite/departemen perusahaan. Prosedur penanganan pengaduan dapat dilakukan melalui pengaduan formal dan informal, dimana fokus pada solusi atau penyelesaian masalah berdasarkan fakta atau bukti pengaduan, sedangkan prosedur formal fokus pada pembuktian apakah pengaduan dapat dibuktikan. Karyawan harus diberi kesempatan untuk menyelesaikan pengaduan pelecehan seksual melalui prosedur formal atau informal. Komite resolusi perselisihan kecil harus seimbang gender dan anggotanya terdiri dari manajemen senior, staf yang terlatih untuk menangani kasus pelecehan seksual.

Korban juga bisa melakukan penuntutan dan membuat laporan kepada pihak berwajib karena menurut Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual bahwa adanya jerat pidana bagi pelaku kekerasan seksual adalah pidana penjara paling lama 12 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300 juta.

Pengusaha perlu bekerja untuk memastikan kerahasiaan selama proses investigasi dan menjaga keselamatan pelapor. Sebagai bagian dari langkah-langkah tindak lanjut, petugas yang bertugas mengawasi pelecehan seksual di kantor dari waktu ke waktu harus memeriksa pelapor untuk memastikan tidak ada pembalasan.

Dalam hal korban pelecehan seksual menderita kerugian akibat pelecehan seksual, seperti penurunan pangkat, penolakan promosi yang mengakibatkan kerugian uang karena penolakan

¹⁹ 'Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual', Accessed 5 June 2023, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/Buruh-Pabrik-Garmen-Sering-Alami-Kekerasan-Seksual>, n.d..

Artikel

tunjangan dalam hubungan kerja, maka perlu tindakan pengembalian korban ke kedudukan semula. Bila pengaduan ternyata tidak berdasar, pihak pengadu berkewajiban untuk memulihkan nama baik pihak terduga.

Sanksi terhadap pelaku kekerasan seksual di tempat kerja yang merupakan owner perusahaan atau atasan dapat dikenakan baik secara pidana, perdata, maupun administratif, tergantung pada bentuk dan dampak perbuatannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), pelaku kekerasan seksual termasuk yang berada dalam relasi kuasa seperti atasan terhadap bawahan, dapat dijatuhi hukuman pidana penjara dan/atau denda. Jika pelaku terbukti melakukan pelecehan seksual, ancaman pidananya bisa mencapai bertahun-tahun penjara serta tambahan pidana seperti pembayaran restitusi kepada korban dan pencabutan hak tertentu, misalnya hak untuk memimpin suatu badan usaha. Selain itu, dalam konteks hubungan kerja, pelaku yang merupakan atasan atau owner juga dapat dikenai sanksi administratif, seperti pencabutan izin usaha atau pelarangan menjalankan kegiatan usaha sebagaimana diatur dalam UU TPKS dan peraturan pelaksanaannya. Korban juga dapat menempuh gugatan perdata untuk menuntut ganti rugi atas kerugian yang dialami. Apabila pelaku adalah pemilik perusahaan, maka perusahaan juga dapat dimintai pertanggungjawaban korporasi, terutama jika terbukti tidak memiliki atau tidak melaksanakan kebijakan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja.

Sanksi terhadap pelaku kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk jika pelaku adalah owner perusahaan atau atasan, diatur melalui kombinasi sanksi pidana dan sanksi ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, pelaku pelecehan seksual nonfisik dapat dipidana penjara maksimal 9 bulan dan/atau denda hingga Rp10 juta. Selain sanksi pidana, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 88 Tahun 2023 mengatur sanksi ketenagakerjaan yang dapat dikenakan kepada pelaku, mulai dari surat peringatan tertulis, pemindahan tugas, pengurangan atau penghapusan kewenangan, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Kepmenaker ini juga mewajibkan perusahaan membentuk Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual yang dapat memberikan sanksi tanpa memandang hierarki atau jabatan pelaku, sehingga owner atau atasan tetap dapat dikenai sanksi oleh perusahaan. Jika pelaku adalah korporasi atau pemilik, UU TPKS juga mengatur sanksi tambahan bagi korporasi berupa denda, restitusi, pencabutan izin, pembekuan aktivitas, hingga pembubaran korporasi. Sanksi pidana tidak menghilangkan hak korban untuk melaporkan pelaku ke aparat penegak hukum, sehingga pelaku yang juga atasan atau owner dapat tetap diproses secara pidana sesuai hukum yang berlaku.

Karyawan yang terbukti melakukan kekerasan seksual di tempat kerja dapat dipecat secara sah oleh perusahaan. Hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 88 Tahun 2023 yang memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk menjatuhkan sanksi mulai dari peringatan tertulis, mutasi, pengurangan wewenang, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Jika tindakan kekerasan seksual telah terbukti melalui proses investigasi yang objektif, perusahaan dapat melakukan PHK sepihak terhadap pelaku tanpa kewajiban memberikan pesangon dan tunjangan hari raya (THR), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Proses PHK ini harus dilakukan sesuai prosedur yang berlaku dan berdasarkan bukti yang cukup agar tidak menimbulkan sengketa hukum di kemudian hari. Pelaku yang di-PHK juga memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila merasa PHK yang dijatuhkan tidak sah. Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan perlindungan dan pendampingan kepada korban selama proses penanganan kasus

Artikel

kekerasan seksual di lingkungan kerja. Dengan demikian, pemecatan terhadap karyawan pelaku kekerasan seksual di tempat kerja merupakan langkah yang sah dan didukung oleh regulasi yang berlaku di Indonesia

III. PENUTUP**A. Kesimpulan**

Pelecehan seksual adalah aktivitas seksual yang tidak diinginkan, ajakan untuk melakukan aktivitas seksual, aktivitas verbal atau fisik, atau gerakan seksual atau perilaku seksual lainnya yang menyebabkan seseorang merasa sakit hati, terhina dan terintimidasi jika tanggapannya sesuai dengan keadaan, tindakan yang mengganggu pekerjaan, digunakan sebagai syarat pekerjaan, atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau ofensif. Penyelesaian apapun terhadap pelecehan seksual di tempat kerja harus menghormati prinsip keadilan. Selain itu, harus ada keseimbangan antara dua korban dan pelecehan seksual. Terduga pelaku diberitahu tentang pengaduan korbannya dan diberi kesempatan untuk berkomentar. Pelaku kekerasan seksual harus diberi sanksi agar tidak ada lagi korban, dan supaya korban-korban kekerasan seksual tidak takut untuk melawan.

Perlindungan hukum bagi karyawan wanita yang menjadi korban kekerasan seksual di tempat kerja mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan memberikan rasa aman, keadilan, dan pemulihan bagi korban. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, korban memiliki hak atas penanganan, perlindungan, dan pemulihan yang meliputi pendampingan hukum, bantuan medis dan psikologis, serta kompensasi atau restitusi atas kerugian yang dialami. Selain itu, perusahaan diwajibkan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual dengan menerapkan kebijakan internal yang jelas, menyediakan saluran pengaduan yang aman, dan membentuk Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual. Pemerintah juga mendukung perlindungan korban melalui penyediaan layanan seperti hotline pelaporan dan pengadilan ad hoc khusus pelecehan seksual untuk mempercepat akses keadilan. Perlindungan ini tidak hanya bersifat preventif tetapi juga represif, dengan adanya sanksi tegas bagi pelaku kekerasan seksual agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menghormati hak asasi manusia.

Sanksi bagi pelaku kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk apabila pelaku adalah pemilik perusahaan atau atasan, diatur secara komprehensif melalui kombinasi sanksi pidana dan sanksi ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 memberikan ancaman pidana penjara hingga 9 bulan dan/atau denda bagi pelaku pelecehan seksual nonfisik. Selain itu, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 mengatur sanksi administratif yang dapat dijatuhkan oleh perusahaan tanpa memandang jabatan pelaku, mulai dari peringatan tertulis, pemindahan tugas, pengurangan kewenangan, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika pelaku adalah pemilik perusahaan, selain sanksi pidana, korporasi juga dapat dikenai sanksi administratif seperti denda, pencabutan izin usaha, pembekuan aktivitas, bahkan pembubaran perusahaan. Mekanisme ini memastikan bahwa tidak ada pelaku yang kebal hukum hanya karena posisi atau jabatan mereka. Korban tetap memiliki hak untuk melaporkan pelaku ke aparat penegak hukum dan mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap karyawan wanita korban kekerasan seksual di lingkungan kerja harus dijalankan secara menyeluruh mulai dari pencegahan, penanganan kasus, hingga penegakan sanksi terhadap pelaku tanpa terkecuali, termasuk jika pelaku adalah pemilik atau atasan perusahaan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan

Artikel

kerja yang aman, adil, dan menghormati martabat setiap pekerja, sekaligus memberikan efek jera bagi pelaku kekerasan seksual.

B. Saran

Saran saya sebagai penulis yaitu:

1. Untuk tenaga kerja wanita korban-korban kekerasan seksual jangan takut untuk melapor dan membuat aduan jika dilecehkan, karena jika semakin dibiarkan-pelaku akan semakin berani untuk melecehkan orang lain.
2. Pemerintah dan masyarakat Indonesia harus peduli dengan keadaan-keadaan seperti ini. Agar tidak ada lagi korban-korban selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Andi Zainal. "Hukum Pidana I, Cetakan Ke-2." *Jakarta, Sinar Grafika*, 2007.

antaranews.com. "Menaker ajak semua pihak cegah kekerasan seksual di tempat kerja."

Antara News, June 11, 2023. <https://www.antaranews.com/berita/3582891/menaker-ajak-semua-pihak-cegah-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja>.

Arief, Barda Nawawi. *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Citra Aditya Bakti, 2001.

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada, 1994.
<https://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=23784&lokasi=lokal>.

'Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual', Accessed 5 June 2023,
<https://www.cnnindonesia.com/Nasional/20161124152933-20-175048/Buruh-Pabrik-Garmen-Sering-Alami-Kekerasan-Seksual>. n.d.

Hanafi and Mahrus, *Sistem Pertanggung Jawaban Pidana, Cetakan Pertama (Jakarta: Rajawali Press, 2015)*, Hlm. 16. n.d.

<https://komisietik.unitomo.ac.id/kekerasan-seksual-dan-pelecehan-seksual-apa-bedanya/>. n.d.

<https://komnasperempuan.go.id/instrumen-modul-referensi-pemantauan-detail/15-bentuk-kekerasan-seksual-sebuah-pengenalan>. n.d.

Kekerasan Seksual Menimpa Banyak Pekerja Di Indonesia, December 24, 2023,
<https://ibcwe.id/id/kekerasan-seksual-menimpa-banyak-pekerja-di-indonesia/>. n.d.

'Kekerasan Seksual', *Merdeka Dari Kekerasan (Blog)*, Accessed 5 June 2023,
<https://merdekadarikekerasan.kemdikbud.go.id/kekerasan-seksual/>. n.d.

Artikel

Kurnianingsih, Sri. "Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja." *Buletin Psikologi* 11, no. 2 (2003).

<https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/7464>.

Munandar, S. C., and Mulyono Gandadiputra. "Emansipasi Dan Peran Ganda Wanita Indonesia: Suatu Tinjauan Psikologis." (*No Title*), 1985.

<https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282271023749504>.

Nathalie Hadjifotiou, Women and Harassment at Work (Pluto Press (UK), 1983). n.d.

'Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja', 30 April 2011,

Http://Www.Ilo.Org/Jakarta/Whatwedo/Publications/WCMS_171328/Lang--En/Index.Htm. n.d.

Purwoleksono, Didik Endro. *Hukum Pidana*. Airlangga University Press, 2014.

"sXgQTqxqaPtHLBZWvbCNtmIpIS0IwsjluCeENMXA.Pdf." n.d. Accessed May 28, 2025.

<https://apindo.or.id/storage/files/study-and-research/sXgQTqxqaPtHLBZWvbCNtmIpIS0IwsjluCeENMXA.pdf>.

Tangri, Sandra S., Martha R. Burt, and Leanor B. Johnson. "Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models." *Journal of Social Issues* 38, no. 4 (1982): 33–54.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01909.x>.

Tantangan Buruh Perempuan Di Indonesia: Dari Diskriminasi Di Lingkungan Kerja Sampai Beban Ganda – PKBI Daerah NTB. n.d. Accessed May 28, 2025.

<https://pkbintb.or.id/tantangan-buruh-perempuan-di-indonesia-dari-diskriminasi-di-lingkungan-kerja-sampai-beban-ganda/>.

Wattie, Anna Marie. "Kekerasan Terhadap Perempuan Di Ruang Publik; Fakta, Penanganan Dan Rekomendasi." *Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan Dan Kependudukan & Ford Foundation*, 2002.