

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KORBAN KEKERASAN SEKSUAL

Imam Makhali.¹ Anggara Seta Aji.²

Fakultas Hukum Universitas Islam Kadiri

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia

Email: mahali_imam30@yahoo.co.id

ABSTRAK

Studi ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual. Rumusan dari penelitian ini adalah: bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban kasus pelecehan seksual serta apa akibat hukum bagi pelaku pelecehan seksual jika dilihat dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian normatif. Hasil dari penelitian ini adalah Perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan pelecehan seksual diatur dalam berbagai peraturan yang ada, diantaranya yang secara langsung memberikan perlindungan adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial dan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Prosedur penyelesaian kasus pelecehan seksual ditempat kerja menggunakan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan langkah musyawarah, perundingan, jika tidak ada kesepakatan maka terakhir dengan melakukan gugatan PHK.

Kata kunci : Perlindungan hukum. Akibat hukum. Kekerasan seksual

I. Pendahuluan.

Lingkungan kerja yang aman sangat kondusif untuk pembentukan hubungan antara manajemen dan tenaga kerja yang kuat dan produktif. Untuk mencapai lingkungan kerja seperti itu sangat penting untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi di tempat kerja, termasuk pelecehan. Setiap orang di tempat kerja sangat rentan terhadap segala bentuk pelecehan, termasuk pelecehan dan intimidasi seksual.¹

Pelecehan seksual ditempat kerja berbeda dengan pelecehan seksual pada umumnya karena pelecehan terjadi di tempat kerja yang berkaitan langsung dengan mencari nafkah. Pelecehan seksual di tempat kerja biasanya digunakan sebagai kekuatan dan dapat terjadi disemua tingkatan pekerjaan, mulai dari perekrutan hingga promosi.

Secara hukum, pelecehan seksual adalah setiap perilaku atau perilaku seksual yang diinginkan. Munculnya istilah pelecehan seksual dan kesadaran perempuan akan hak dan derajatnya. Hal ini dikarenakan isu pelecehan seksual tidak dapat dipisahkan dari isu gender.

¹ Better Work Indonesia, “*Pedoman Pencegahan Pelecehan Di Tempat Kerja 2019*,” (Jakarta, International Finance Corporation, Australian AID, The United States Department of Labor, 2019)

Pelecehan terhadap perempuan awalnya memasuki pasar tenaga kerja baru dikenal luas pada tahun 1974 ketika kaum feminis menggunakan istilah pelecehan seksual sebagai julukan bagi pelakunya.²

Pelecehan seksual ditempat kerja (*sexual harrasment in the work place*) merupakan masalah baik di Indonesia maupun negara-negara lain didunia. Di Indonesia setelah banyak kasus diekspos oleh media barulah orang-orang mendengar istilah pelecehan seksual tersebut.. Kasus pelecehan seksual mulai banyak dibicarakan namun studi empiris masih relatif sedikit. Pengumpulan opini/pendapat yang dilakukan oleh Majalah Tiara tahun 1991 ditemukan 82% wanita bekerja pernah mengalami pelecehan seksual, sedangkan data LBH Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (APIK) menyebutkanka dari 417 kasus selama tahun 2001 hanya 5 kasus pelecehan seksual. Data-data ini semuanya menyiratkan fenomena gunung es. Sebenarnya ada banyak kejadian, tetapi lapornya sangatlah sedikit.

Sementara itu, *Trade Union Congress* dalam laporan yang berjudul “*Still just a bit of barter*” memaparkan sebanyak 32% perempuan yang mengikuti polling menyatakan bahwa mereka telah menjadi sasaran lelucon berbau seksual yang tidak diinginkan, dan hampir seperempat dari responden mengaku pernah mengalami kontak seksual atau percobaan untuk mencium yang tidak diinginkan.

Pelecehan seksual di tempat kerja tidak hanya dialami oleh wanita tetapi juga oleh pekerja pria yang paling banyak terjadi adalah pelecehan seksual pada wanita. Pelecehan merupakan tindakan yang melanggar hukum, namun sulit untuk diselesaikan secara hukum. Maraknya tindakan pelecehan seksual karena masih sering dianggap tabu hingga akhirnya tindakan-tindakan tersebut menjadi nyata. Pelecehan seksual yang terjadi ditempat kerja, sebenarnya bukanlah hal yang langka terjadi. Semenjak ditetapkan pada tahun 1975, *Equal Opportunities Commission* (EOC) telah memperhatikan masalah pelecehan seksual ditempat kerja. Bertahun-tahun komisi tersebut telah menggunakan kekuatannya dibawah *Sex Discrimination Act* (SDA) untuk mendukung tuntutan terhadap pelecehan seksual kepada pengadilan tenaga kerja untuk

² Wage Indicator Foundation, “Apa Yang Dimaksud Dengan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja?,” online, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perlakuan-adil-saat-bekerja/pelecehan-seksual/pelecehan-seksual-di-tempat-kerja-indonesia>, diakses pada tanggal 21 Desember 2020

mengembangkan kasus hukum dan telah mendapat perhatian terhadap masalah tersebut melalui kampanye dan melobi.³

Bagi korban, kasus ini membawa stigma kepadanya, sehingga perempuan pada umumnya (terutama di dunia timur) lebih memilih diam daripada melawan dan melapor. Di Indonesia, tidak ada data resmi yang secara spesifik menjelaskan mengapa perempuan tidak melaporkan bahwa mereka mengalami pelecehan seksual ditempat kerja. Catatan tahunan yang dikumpulkan Komnas Perempuan masih berupa catatan kekerasan umum, dan belum dilakukan analisis mendalam. Hal ini dikarenakan catatan tahunan yang disusun selama ini hanya mencatat korban yang dilaporkan sehingga tidak dapat mencatat korban yang tidak dilaporkan.

Ada banyak alasan mengapa perempuan yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja enggan untuk segera melaporkan pelecehan pelecehan yang mereka alami. Mereka percaya bahwa pelaporan pelecehan justru akan menyebabkan korban dikucilkan, menutup karirnya, bahkan mengancam kelangsungan pekerjaannya.

Menurut survei yang dilakukan oleh Komnas HAM Australia (*Australian Human Rights Commission*) tentang kekerasan berbasis gender ditempat kerja pada tahun 2018, sekitar satu dari dua wanita yang pernah mengalami pelecehan seksual ditempat kerja memilih untuk diam karena merasa lebih baik daripada memberitahu kepada orang lain. Kemudian jika orang lain mengalami pelecehan seksual, sepertiga wanita yang pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja akan merasa malu. Selain itu, satu dari enam wanita yang pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja khawatir jika melaporkan pelecehan yang mereka alami, maka karir mereka akan terancam.⁴

Sehubungan dengan uraian diatas dapat dilihat masih banyak korban pelecehan seksual ditempat kerja yang enggan melaporkan pelecehan seksual yang telah dialaminya dan mereka juga tidak mengetahui dengan jelas bagaimana perlindungan dan penyelesaian yang harusnya mereka dapat. Oleh karena itu penulis tertarik membuat analisis masalah hukum bagi para korban pelecehan seksual dan tindakan hukum bagi para pelaku pelecehan

³ Hunt, CM, Davidson, MJ, Fielden, SL & Hoel, H, *Sexual harassment in the workplace – an intervention model*, *Personnel Review*, 2011, vol. 39, no. 5, hlm 655-673

⁴ Dani, Micaella, 2021, *Australian Human Rights Commission (AHRC) Dalam Mengurangi Kasus Diskriminasi Ras Di Australia Tahun 2015-2018*, FISIP UPN “Veteran” , Yogyakarta, 2021

seksual dalam sebuah karya ilmiah berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Korban Kekerasan Seksual Ditempat Kerja”

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban kasus pelecehan seksual, serta apa akibat hukum bagi pelaku pelecehan seksual ditempat kerja jika dilihat dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana di Indonesia.

II. Metode Penelitian

Penelitian penulisan ini menggunakan jenis penelitian berbentuk yuridis normatif. Yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁵ Oleh karena itu, dalam penelitian ini dikaji berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, yang lebih jelasnya adalah memahami mengenai pelecehan seksual ditempat kerja.

Dalam penelitian ini hukum yuridis, sumber utamanya adalah bahan hukum bukan data atau fakta sosial karena dalam penelitian ilmu hukum yang dikaji adalah badan bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat kepustakaan.⁶

Bahan-bahan hukum tersebut terdiri dari :Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoritatif* berupa peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan.⁷ Bahan hukum primer yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 82 ayat (1) huruf d tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258). Kemudian Bahan hukum sekunder berupa teori pendapat hukum atau doktrin atau teori-teori yang

⁵ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 14

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2011, hlm.141.

⁷ *Ibid.*, 40

diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian.⁸

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara mengumpulkan bahan-bahan hukum tertulis yang sesuai dengan masalah dalam penelitian ini dan dengan cara studi pustaka di perpustakaan dengan mengumpulkan bahan yang berkaitan dengan tindak pelecehan seksual terutama tentang hukuman bagi pelaku pelecehan seksual itu sendiri, baik berupa buku-buku, jurnal, karya tulis, maupun artikel maupun bahan hukum berupa KUHP.⁹

Adapun cara memperoleh bahan-bahan hukum tersebut diperoleh dengan cara membaca referensi yang berkaitan dengan penelitian ini, melihat berbagai artikel, jurnal, penelitian maupun mendengar melalui seminar dan juga melakukan studi dokumen. Semua bahan yang diperoleh akan dipilah-pilah guna memperoleh data yang sesuai dengan rumusan dalam penelitian ini yaitu tentang tindakan pelecehan seksual ditempat kerja.

III. Hasil dan Pembahasan

1.1 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Menjadi Korban Kasus Pelecehan Seksual

Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tertuang dalam pasal UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan, maka tujuan dari undang-undang perlindungan pekerja harus dapat dicapai dengan baik. Tidak perlu dibedakan satu sama lain karena pada dasarnya setiap pekerja memiliki hak atas perlindungan.¹⁰

Selain itu, karena tenaga kerja berisiko, maka jika ada keseimbangan antara hak dan sebagaimana diatur dalam undang-undang, pelanggaran akan dianggap sebagai kesalahan sederhana, sebagai sesuatu yang dapat diselesaikan secara musyawarah. Hal ini

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, 40

⁹Fajar Mukti dan Achmad Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012, hlm. 160.

¹⁰ Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing, Tanggungjawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 9 No. 2 - Juli 2012

tentu ironis karena sebagai pembela hak asasi manusia, pemerintah belum menunjukkan kemauan politik untuk melindungi para tenaga kerja.

Perempuan memiliki hak untuk menikmati dan melindungi hak asasi manusia dan kebebasan mendasar di semua bidang, tetapi kekerasan terhadap perempuan adalah tindakan yang sangat tidak manusiawi. Memang, masyarakat abad 21 ini telah memasuki era globalisasi dan wacana hak asasi manusia telah berkembang, namun diskriminasi gender terhadap perempuan tampaknya masih mengakar kuat dalam budaya perusahaan. Pandangan yang memecah belah ini pada akhirnya mempersulit perempuan untuk mengakses hak-haknya karena masyarakat dan pemerintah memandang perempuan sebagai korban kejahatan. Pelecehan seksual pada dasarnya adalah kenyataan di masyarakat saat ini, dan kekerasan terhadap perempuan sering terjadi di mana-mana, terutama pelecehan/pelecehan seksual, pemerkosaan dan prostitusi. Seperti halnya pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja.

Pelecehan seksual adalah kejahatan terhadap kesopanan. Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan pedoman khusus tentang cara mencegah pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja, yang didefinisikan sebagai berikut:

“Setiap perilaku seksual yang tidak diinginkan, permintaan dukungan seksual, perilaku verbal atau fisik atau gerak tubuh seksual alam; atau perilaku seksual lainnya yang membuat penerima merasa terhina, terancam,”

Dari penjelasan tersebut, penulis akan menjelaskan beberapa perlindungan hukum yang akan diberikan kepada korban pelecehan seksual, khususnya sebagai berikut:

1. Dengan memberi penyesuaian dan kompensasi korban pelecehan seksual adalah pihak-pihak yang dirugikan dan terkena dampak dari tindakan seseorang. Oleh karena itu, perlindungan terhadap korban merupakan suatu keharusan yang mutlak karena dilanggarnya hak-haknya. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Nomor 13 tahun 2006 yang berkaitan dengan perlindungan saksi dan korban “Upaya untuk menegakkan hak dan memberikan dukungan untuk memberikan rasa aman kepada korban harus dipimpin oleh Lembaga” Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau organisasi lain sesuai dengan yang ditentukan. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2006 terkait perlindungan saksi dan korban mengatur bahwa korban melalui LPSK berhak mengajukan ke pengadilan berupa:

- a. Hak atas Ganti Rugi atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Serius.
- b. Hak restitusi atau ganti rugi terhadap pembuat kejahatan
- c. Keputusan tentang restitusi dan kompensasi dibuat oleh pengadilan
- d. Ketentuan lain mengenai kompensasi dan ganti rugi diatur dengan peraturan pemerintah.¹¹

2. Bantuan atau saran medis

Menurut UU No.31.Tahun 2014 perubahan UU No.13 Tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban, korban pelecehan dan/atau kekerasan seksual juga diberikan bantuan medis dan dukungan rehabilitasi mental logika sosial. Bantuan ini merupakan pelayanan yang diberikan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban kepada korban dan/atau saksi. Permintaan bantuan medis dan bantuan rehabilitasi psikososial dapat diajukan oleh korban dan keluarganya.

3. Bantuan hukum.

Bantuan hukum adalah suatu bentuk bantuan bagi korban kejahatan. Khusus di Indonesia, dukungan ini terutama diberikan oleh lembaga swadaya masyarakat (LSM). Bantuan hukum kepada korban kejahatan harus diberikan baik diminta atau tidak oleh korban. Adalah penting bahwa sebagian besar korban yang terkena dampak kejahatan ini memiliki sedikit pengetahuan hukum. Sikap terhadap ketidakmampuan memberikan bantuan hukum yang memadai kepada korban kejahatan dapat memperburuk keadaan korban kejahatan.

Sebagai bentuk kepastian hukum bagi pekerja di Indonesia, beberapa aturan dikaitkan dengan pelecehan seksual di tempat kerja.

a. UU Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1999

Negara Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsanya mempunyai kewajiban untuk ikut serta dalam upaya

¹¹¹ Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

penegakan hak asasi manusia di dunia. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat dilihat sebagai salah satu bentuk pelanggaran HAM yang terjadi di lingkungan kita sehari-hari.

b. UU No. 31 Tahun 2014 perubahan atas UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

c. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Untuk perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang, undang-undang ini menjadi kerangka hukum bagi perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesempatan dan perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi, diskriminasi atas dasar apapun, demi tercapainya kesejahteraan pekerja.¹²

d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengaturan Hubungan Kerja.

Melihat fenomena terkait pelecehan seksual di tempat kerja, maka solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melaporkan kejadian tersebut kepada atasan atau serikat pekerja untuk dipantau sehingga dapat dicarikan jalan mediasi melalui musyawarah atau negosiasi dengan pihak-pihak terkait baik pelaku, korban, maupun pihak terkait atasan atau wakil perusahaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1). Apabila musyawarah tidak mencapai kata sepakat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-undang ini pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

e. KUHP tindak pidana terhadap perbuatan asusila

Adalah perbuatan yang bertentangan dengan nilai-nilai tradisional dalam masyarakat dengan arti melanggar nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian bangsa. Kejahatan terhadap kesusilaan itu sendiri melanggar kesusilaan (*zedelijkheid*). Elemen mendasar dari pelecehan seksual adalah penolakan atau penolakan terhadap segala bentuk perhatian yang bersifat seksual.

KUHP tentang fenomena pelecehan seksual yang terjadi di Indonesia tidak memiliki *lex specialis* ahli yang spesifik, sehingga hukumnya berdasarkan KUHP. Pelecehan seksual itu sendiri diklasifikasikan sebagai kejahatan yang

¹² Eko Wahyudi Dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika 2016, hlm 7.

berbudi luhur, yang merupakan kata-kata kejahatan serta hukuman pidana dalam KUHP.

Dalam kasus-kasus kekerasan, baik yang terjadi di rumah, di tempat kerja atau di masyarakat, seperti kekerasan fisik atau seksual, pemerkosaan, di mana seorang perempuan menjadi korban, pertama-tama dicurigai bahwa perempuan-perempuan tersebut sedikit banyak berkontribusi pada peristiwa yang terjadi kepada mereka (victim participating).¹³ Untuk menghilangkan diskriminasi terhadap para pekerja ini, kita membutuhkan kesetaraan gender, karena kesetaraan gender berarti bahwa negara mengambil langkah-langkah untuk memastikan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Pekerja yang berhubungan dengan perempuan korban kekerasan seksual yang secara ekonomi tidak mampu (misalnya karena tidak memiliki pengetahuan yang memadai).¹⁴ Pada tahun 1981, Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) mengakui perbedaan biologis atau alami antara perempuan dan laki-laki. Kondisi dan posisi berbeda, sehingga konvensi memuat sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi negara untuk kesetaraan gender, di mana negara diharuskan menghapus kekerasan dan diskriminasi dengan cara mengubah dan menyusun undang-undang yang menempatkan perempuan setara di depan hukum, dalam pekerjaan, hak-hak mereka sebagai warga negara.¹⁵

Pelaksanaan hak-hak korban kekerasan seksual harus dipastikan dalam menanggapi kebutuhan prosedural, yaitu:¹⁶

1. Perlindungan terhadap keluarga, polisi, kejaksaan, pengadilan, pengacara, organisasi sosial atau pihak lain, untuk sementara atau berdasarkan penetapan pengadilan perlindungan, pihak lain, misalnya organisasi sosial. Lembaga sosial adalah organisasi atau organisasi sosial yang peduli dengan isu kekerasan seksual yang terjadi di kalangan perempuan pekerja, seperti organisasi bantuan hukum.
2. Pelayanan medis, sesuai kebutuhan medis. Dinas kesehatan wajib memeriksa kesehatan masing-masing korban kekerasan seksual, kemudian membuat laporan

¹³ Maidin Gultom, *Op, Cit.* hlm. 67

¹⁴ *Ibid*, hlm 74.

¹⁵ *Ibid*, hlm 5

¹⁶ Badriyah Khalees, 2019. *Penyelesaian Hukum KDRT (Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan Upaya Pemulihannya)*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. Halaman 20.

tertulis hasil pemeriksaan dan memperoleh Visum Et Repertum atau surat keterangan medis, yang berkekuatan hukum untuk dapat dijadikan alat bukti di pengadilan.

3. Penanganan secara khusus.
4. Dukungan pekerja sosial dan bantuan hukum, di semua tingkatan dalam proses pemeriksaan hukum. Pekerja sosial adalah orang yang telah memperoleh kompetensi profesional dalam pekerjaan sosial melalui pendidikan formal atau pengalaman praktis di bidang pekerjaan sosial, kesejahteraan sosial yang diakui secara resmi oleh pemerintah dan yang menjalankan fungsi pekerjaan sosial profesional.
5. Layanan bimbingan spiritual, konselor spiritual harus mampu memberikan penjelasan tentang hak dan kewajiban serta memperkuat keimanan dan ketaqwaan, serta meyakinkan korban dan mengingatkannya untuk tetap berdiri teguh dalam menghadapi kejadian yang telah menimpa korban kekerasan seksual.

Korban perlu dilindungi agar hak-haknya dihormati karena secara historis dalam sistem peradilan pidana di Indonesia, hak-hak korban kurang dilindungi dibandingkan dengan hak tersangka.

Menurut Muliadi, korban kejahatan harus dilindungi, antara lain:

1. Masyarakat dipandang sebagai bentuk sistem kepercayaan yang dilembagakan (institutionalized trust system). Keyakinan ini terikat pada norma-norma yang diekspresikan dalam struktur kelembagaan, seperti polisi, jaksa, pengadilan, dan lainnya. Terjadinya kejahatan terhadap korban berarti rusaknya sistem kepercayaan, sehingga ketentuan hukum pidana dan undang-undang lain yang berkaitan dengan korban akan dilihat sebagai sarana untuk memulihkan sistem kepercayaan.
2. Ada argumen yang mendukung kontrak sosial dan solidaritas sosial karena negara dapat dikatakan memiliki monopoli atas semua tanggapan masyarakat terhadap kejahatan dan melarang tindakan pribadi. Oleh karena itu, jika ada korban kejahatan, negara harus memperhatikan kebutuhan korban dengan meningkatkan pelayanan dan mengatur hak-hak tersebut.

3. Perlindungan korban umumnya dikaitkan dengan salah satu tujuan pemidanaan, yaitu penyelesaian konflik. Dengan menyelesaikan konflik yang disebabkan oleh perilaku kriminal, memulihkan keseimbangan dan membawa rasa damai bagi masyarakat.¹⁷

Menurut kajian penelitian yang dilakukan oleh Perempuan Mahardhika di tempat kerja tersebut ada 437 dan 773 buruh perempuan yang telah diwawancarai dan pernah menjadi korban pelecehan, baik verbal maupun fisik. Tindakan seperti tubuh disentuh, siulan, dan godaan/ rayuan seksual menjadi tiga teratas yang sering dialami oleh para korban. Selain itu korban juga sering mengalami pelecehan lebih dari satu kali, bahkan ada beberapa yang mengalami sampai lima kali. Bentuk pemakluman seperti sudah kenal dekat, hanya bercandaan, atau bentuk perhatian sering dijadikan alasan tindakan itu terjadi. Buruh perempuan memang sangat rentan mendapatkan perlakuan pelecehan seksual yang kerap terjadi karena setiap harinya ada pertemuan dengan pelaku di tempat kerja. Walaupun sudah banyak korban atas tindakan pelecehan di tempat kerjanya, hanya 26 orang korban dari 473 orang yang melaporkan melalui kotak saran perusahaan atau melaporkan langsung keatasan. Sedikitnya korban yang melaporkan tindakan tersebut karena sebagian besar dari mereka merasa malu atas kejadian yang telah dialaminya, selain itu juga pemakluman dan anggapan wajar dari tindakan ini juga membuat korban lebih memilih untuk diam.

Ada beberapa aturan tentang pelecehan seksual (*quid proqua*) di tempat kerja guna memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja Indonesia, antara lain:¹⁸

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Sebagaimana telah kita ketahui, salah satu tujuan negara Indonesia adalah untuk mencapai kesejahteraan umum, sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Terwujudnya rasa aman dan damai dalam mewujudkan hak konstitusional pekerja merupakan salah satu bentuk nyata dari upaya nasional untuk mengamankan kehidupan bangsa Indonesia. Semua pekerja, tanpa memandang jabatan atau status

¹⁷ Rika Saraswati. Op, Cit. Halaman 28-29.

¹⁸ Maidin Gultom, Op, Cit. hlm. 98

khusus lainnya, memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan “setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama dalam akibat hukum serta keberadaannya dalam pemerintahan, oleh karena itu ia wajib mentaati hukum dan pemerintah dengan tidak ada kecualinya” dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pernyataan pasal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan status dalam hukum atau pemerintahan bagi semua warga negara, baik perempuan, laki-laki, dewasa, pekerja dengan status masih dianggap rendah, anak-anak, akan tetap mendapat perlindungan hukumnya masing-masing. Buruh, seperti masyarakat umum, memiliki hak asasi manusia yang perlu dilindungi. Salah satunya adalah pelaksanaan hak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Penyelesaian kasus pelecehan seksual di Indonesia masih sangat rendah, sehingga diperlukan solusi penal ataupun non penal agar pelaku mendapatkan penanganan yang tepat.

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Negara Indonesia merupakan negara hukum yang berlandaskan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsanya yang berkewajiban untuk ikut serta dalam upaya melindungi hak asasi manusia dunia. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat dilihat sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi dalam kehidupan kita sehari-hari. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 33 Undang-Undang HAM diatur bahwa kita sebagai manusia memiliki hak yang sama untuk terhindar dari adanya penyiksaan maupun segala perlakuan tidak bermoral lainnya sehingga merendahkan derajat manusia. Selain itu juga tiap manusia sesuai dengan ketentuan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang HAM memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Tentu saja, pelecehan seksual di tempat kerja bukanlah bentuk pekerjaan yang layak menurut undang-undang hak asasi manusia ini.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Melihat fenomena pelecehan seksual di tempat kerja, maka landasan hukumnya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan). Departemen pelaksana yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional negara Indonesia, meliputi tenaga kerja atau tenaga kerja. Dengan demikian, pekerja adalah bagian dari sistem

ketenagakerjaan dan keberadaan hak-hak mereka juga harus diperhatikan. Ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap buruh atau pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan kerja, yang diwujudkan dengan diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan. Pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk perilaku asusila karena melanggar nilai-nilai etika yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa makna melindungi pekerja agar terhindar dari pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja juga termasuk dalam perlindungan diri pekerja. Ketika pelecehan seksual di tempat kerja dilakukan oleh rekan kerja atau karyawan, perilaku tidak etis tersebut merupakan bentuk pelanggaran serius sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat 1 huruf d. Pelecehan seksual di tempat kerja, jika diartikan secara gramatikal, dapat digolongkan sebagai bagian dari perilaku tidak etis, sehingga penyelesaiannya adalah pemecatan terhadap pelaku. Namun, ketika menerapkan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan harus terlebih dahulu memperhatikan bukti bahwa pelecehan seksual telah terjadi di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 158 ayat (2). Bukti dapat diperoleh dalam bentuk pengakuan langsung dari pihak yang melakukan pelecehan seksual, laporan kejadian oleh pihak berwenang terkait pelecehan seksual di tempat kerja yang didukung oleh setidaknya dua orang saksi.

4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ketika dihadapkan pada fenomena terkait adanya pelecehan seksual di tempat kerja, solusinya adalah melaporkan kasus tersebut kepada manajer atau serikat pekerja dan menindaklanjutinya sehingga dapat dilakukan musyawarah ataupun perundingan dengan pihak-pihak yang bersangkutan baik itu pelaku untuk menemukan jalan keluar, korban serta atasan ataupun perwakilan dari perusahaan, Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1.

5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

KUHP secara eksplisit mengatur hukuman apa pun untuk kekerasan dan pelecehan seksual, yang melarang tindakan tidak senonoh di depan umum dan ancaman kekerasan untuk seks. Ketentuan ini menjadi dasar bagi pengaduan pidana pelecehan seksual di tempat kerja. Korban atau orang lain yang mengetahui kejadian tersebut

harus mengajukan pengaduan resmi. Dalam hal korban mengalami pelecehan/pelecehan seksual oleh pemilik usaha (pengusaha) atau orang di luar usaha, korban dapat melaporkannya ke polisi. Penyelesaian kasus kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan dapat diselesaikan melalui pengadilan dan masuk dalam hukum pidana berdasarkan ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP).¹⁹

Kejahatan tidak etis adalah perbuatan yang bertentangan dengan nilai-nilai moral masyarakat dan berarti melanggar nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian negara. Kejahatan terhadap kesusilaan sebenarnya dapat dibagi menjadi dua jenis yang berbeda. Pertama, kejahatan penyerangan kesopanan (*zedeni*), yang umumnya dikaitkan dengan nilai murni dan adat perusahaan yang diakui untuk kejahatan tertentu. Tindak pidana diatur dalam Pasal 300 sampai dengan 303 KUHP dan Pasal 536 sampai dengan 547 KUHP. Selanjutnya, kategori kedua adalah kejahatan dekriminalisasi (*zedeljkheid*), dan konsepnya justru membedakannya dengan kejahatan yang lebih spesifik, yaitu melibatkan tindakan seksual. Tindak pidananya diatur dalam pasal 281 sampai dengan 299 KUHP dan pasal-pasalnya diatur dalam pasal 532 sampai 535 KUHP.

6. Buku III KUHP mulai Pasal 281 sampai dengan Pasal 299

Kejahatan-kejahatan yang termasuk sebagai kejahatan kesusilaan yaitu kejahatan kesusilaan yang berhubungan dengan masalah seksual, diatur dalam Buku III KUHP mulai Pasal 281 sampai dengan Pasal 299 sebagai berikut :

Kejahatan pelanggaran ketertiban agama, pornografi, pornografi di bawah umur, pornografi swadaya, perzinahan, pemerkosaan untuk hubungan seksual, hubungan seksual dengan wanita yang belum menikah di bawah usia 15, terhadap wanita yang menikah sebelum usia 15 tahun. Kejahatan, kejahatan yang menyebabkan perkawinan di bawah umur, pemerkosaan, kecabulan atau perbuatan yang menghina kehormatan dan kesusilaan, kejahatan cabul bagi yang pingsan, dan kecabulan bagi yang tidak. Tindak pidana yang berkaitan dengan pingsannya perempuan di bawah umur 15 tahun atau belum siap kawin, pemerkosaan dan pencabulan di bawah usia 15 tahun sebenarnya merugikan seseorang. Jika belum, atau jika Anda berusia di bawah 15

¹⁹ Siti Awaliyah. "Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja". Dalam jurnal (Pendidikan Pancasila dan kewarganegaraan).Volume 27, Nomor 1. Februari 2014.

tahun, anak Anda belum mencapai usia dewasa, termasuk kejahatan pemerkosaan, hubungan seksual, hasutan untuk berperilaku cabul dengan anak di bawah umur dan kejahatan cabul dengan anak di bawah umur. kehidupan dan kebiasaan yang mendukung kecabulan, perdagangan perempuan dan anak di bawah umur dan kejahatan pengguran kehamilan.

Terkait perlindungan terhadap korban pelecehan seksual, Gunawi Kartasapoetra menyatakan bahwa :

- a. Standar etika harus diprioritaskan agar pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negatif lawan jenis, terutama jika mereka bekerja pada malam hari.
- b. Pekerja umumnya melakukan pekerjaan yang rumit tergantung pada sifat dan kehalusan energi mereka.
- c. Ada pekerja yang masih *single*, ada yang sudah menikah dan berkeluarga, mereka memiliki beban keluarga masing-masing yang harus dilaksanakan juga.

Pada dasarnya, Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pasal tersebut terdapat perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang menjadi korban pelecehan seksual, yang berbunyi sebagai berikut : Bahwa setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan kerja, (b) moral dan kesusilaan, (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Berdasarkan isi dari ayat (1) tersebut menunjukkan bahwa buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, baik keselamatan fisik maupun non fisik, mulai dari berangkat kerja (dalam perjalanan), ditempat pekerjaan sampai dengan pulang kembali kerumahnya. Perlindungan juga berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan yang berkaitan dengan diri buruh, perlindungan dari pelecehan seksual.

Selain pada pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan hukum yang telah disebutkan diatas, terdapat pula beberapa peraturan hukum di Indonesia yang mengatur tentang perlindungan dan pencegahan bagi pekerja dari perbuatan pelecehan seksual, diantaranya adalah :²⁰

²⁰ Munandar. Op, Cit. hlm 40.

1. Undang-Undang No. 80 tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya
2. Undang-Undang No. 21 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.
3. Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan/Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (Equal Employment Opportunity)
4. Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat menyatakan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum.

Kementerin Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menerbitkan Surat Edaran (SE) Menteri No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang pedoman pelecehan seksual di tempat kerja. Pedoman ini menyebutkan perempuan sebagai kelompok rentan mengalami pelecehan seksual, dan pelecehan seksual sering kali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri. Namun, pedoman ini tidak bersifat mengikat hanya panduan atau sebagai acuan bagi pengusaha, pekerja maupun instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani secara efektif pelecehan seksual.

Menurut, Prijadi Santosa salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan membentuk ruang pengaduan. Di ruang pengaduan tersebut para pekerja perempuan dapat melaporkan kejadian yang menimpa dirinya dan mendapatkan penyelesaian kasus tersebut.

Upaya untuk memajukan kesejahteraan umum diwujudkan dengan memberikan jaminan kepada warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 (2) UUD 1945.

Penyimpangan seksual tidak hanya bersangkutan dengan kepuasan seksual (pemuasan dorongan seksual) saja, akan tetapi sering kali merupakan mekanisme pertahanan diri terhadap perasaan-perasaan tidak senang, ketakutan-kecemasan, dan rasa depresi. Maka, sebab dan proses penyimpangan seksual itu jelas multifaktor

sifatnya, di samping menggunakan pendekatan klinis, secara esensial harus menggunakan metode multidisipliner dan ekletis (dipilih yang paling baik). Ialah menggunakan metode psikoanalitis, medis, treatment behavioral, pekerjaan sosial, dan pendekatan sosial-budaya.²¹

Treatment atau cara pengobatan menuju pada taraf kesembuhan itu tergantung pada beberapa kejadian dibawah ini:

1. Seberapa jauh individu menyadari manfaat akan kesembuhan dirinya dan memiliki keinginan sendiri bukan dari luar.
2. Treatment tergantung pada motivasi yang kuat dari pasien, yaitu apakah ada hasrat positif untuk mengubah tingkah laku dan kebiasaanya.
3. Sikap individu terhadap tingkah laku yang menyimpang; yaitu seberapa jauh proses ego-dystonic (tidak senada atau berlawanan dengan ego sendiri) atautkah ego-syntonic (senada, serasi dengan egonya) berlangsung pada dirinya. Sebab semakin kuat ego-syntonic dan semakin terperangkap erat struktur kepribadian dan perkembangan seksual seseorang dalam kebiasaan seksual yang menyimpang, maka semakin kecil kemungkinan untuk kesembuhannya.
4. Semakin terintegrasi individu dalam sub-kultural yang menyimpang, semakin kecil untuk mengadakan perubahan terhadap tingkah laku seksualnya.
5. Bergantung pula pada struktur kepribadian seseorang, tempramennya; kemampuan menjalin relasi interpersonal yang memuaskan, khususnya dengan lawan jenis kelamin; intelegensi yang baik, dan segenap kehidupan kejiwaannya.
6. Usia yang masih muda, sebab jika sudah berusia lebih dari 35 tahun, maka akan sedikit kemungkinannya untuk merubah penyimpangan seksualnya, dan sedikit kesempatan untuk kesembuhannya.²²

Langkah-langkah yang disarankan oleh Wage Inddikator Foundation (2014) jika terjadi pelecehan seksual langkah yang dapat dilakukan oleh korban untuk pertama kali

²¹ Kartini Kartono. *Psikologi Abnormal Seksual*, PT Mandar Maju, Bandung, 1989. Hlm. 267

²²*Ibid*

adalah : (a) Meningkatkan pelaku bahwa korban tidak suka atau tidak menginginkan perbuatan tersebut dan menceritakan kasusnya kepada teman sekerjanya yang dapat dipercaya, (b) Jika pelaku masih terus menganggunya maka korban dapat pengaduan informal kepada supervisor atau panitia yang ada di perusahaan, (c) selain itu korban juga dapat mengajukan pengaduan resmi kepada atasan, perwakilan serikat pekerja, dinas tenaga kerja. Langkah awal yang dapat dilakukan pekerja adalah melaporkan kepada atasan dan serikat pekerja (jika ada). Pihak-pihak yang terkait, korban, pelaku, serikat pekerja, dan atas melakukan musyawarah (perundingan). Jika tidak dicapai kesepakatan penyelesaian kasus pelecehan seksual, maka perusahaan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industri (PHI) untuk memberhentikan pelaku dengan dasar Pasal 158 ayat (1) huruf H.

Sesuai putusan dari PHI maka perusahaan dapat menindaklanjuti kasus tersebut. Dalam situasi yang berbeda misalnya pelecehan yang dilakukan oleh seorang bos perusahaan atau seseorang diluar perusahaan, maka korban dapat melaporkannya ke polisi. Penyelesaian kasus pelecehan seksual tersebut akan diselesaikan melalui pengadilan dan dimasukkan ke dalam Hukum Pidana sesuai dengan ketentuan Hukum Pidana (KUHP)

Selain melindungi korban pelecehan seksual, pencegahan juga merupakan alat efektif yang dapat digunakan pengusaha untuk menangani pelecehan seksual di tempat kerja, meliputi :

1. Komunikasi : dilakukan dengan sosialisasi tentang pelecehan seksual melalui LKS Bipartit, LKS Tripartit dan berbagai media cetak dan elektronik
2. Edukasi : dilakukan melalui program orientasi dan pengenalan kepada staff baru, ceramah agama atau kegiatan-kegiatan tertentu seperti yang terprogram
3. Pelatihan : menyediakan pelatihan khusus di tingkat pemyelia dan magerial dan pelatih untuk mengenali masalah-masalah pelecehan dan pencegahan, pelatihan bagi Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual.
4. Mendorong perusahaan untuk membangun komitmen pelaksanaan pencegahan pelecehan seksual di lingkungan kerja termasuk pemberian sanksi dan tindakan disiplin lainnya dengan adanya :
 - a. Kebijakan perusahaan

b. Perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama

Penting untuk menyebarluaskan informasi tentang kebijakan dan mekanisme pencegahan pelecehan seksual kepada pekerja dan supervisor. Selain itu, pengusaha harus memberikan penyediaan edukasi tentang pelecehan seksual kepada pekerja/buruh dan supervisor.

Oleh karena itu semua pihak harus memperhatikan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan bebas dari pelecehan seksual, pemerintah pusat pemerintah daerah harus memastikan bahwa ada ada petunjuk tentang pedoman ini dan memberikan contoh kebijakan perusahaan untuk menangani pelecehan seksual yang dapat diakses oleh para pemberi kerja. Selain itu pengusaha perlu memasukkan informasi tentang pelecehan seksual dalam pendidikan, pelatihan orientasi dan program pelatihan pekerja/buruh. Pada saat yang sama serikat pekerja/buruh harus menyampaikan informasi tentang pelecehan seksual dalam program pendidikan dan pelatihan anggotanya.

Perilaku diskriminatif terhadap pekerja perempuan mungkin karena kendala ekonomi terkait upah dan jam kerja. Bahkan ada batasan lain, dan pada dasarnya pekerjaan pekerja perempuan sebagian besar di ranah privat , termasuk di ruang tertutup, sementara kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan tetap dianggap sebagai kejahatan dari banyak orang. Status yang menyiratkan pekerjaan swasta akan membuat pekerja tidak terlindungi oleh majikan mereka dari kekerasan seksual.²³

Faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual ada pada Fenomena persoalan gender dalam masyarakat kita semakin kompleks, selain itu fakta dan data tentang stereotip gender di segala bidang kehidupan masih belum merata Tantangan isu gender yang kompleks juga semakin berkembangnya kurikulum terintegrasi multidisiplin yang akan menguraikan dan menafsirkan isu (gender) perempuan. Kajian gender seringkali terjebak pada kepentingan ideologis sehingga mengabaikan intervensi ilmiah. Artinya, kajian gender harus mengembangkan teori pengetahuan ilmiah (heuristik) secara logis dan induktif, yang pokok bahasannya adalah gender.

²³ Munandar Sulaeman, Siti Homzah. *Op., Cit*, halaman 2. ⁸²*Ibid*, halaman 18.

Elson dan Pearson (1984) mengatakan bahwa selain itu, faktor-faktor yang menyebabkan banyaknya pekerja perempuan menyebabkan diskriminasi kekerasan terhadap pekerja adalah:

- 1) Karena sektor industri, seperti industri tembakau, tekstil, pakaian jadi dan makanan dan minuman, di mana pekerjaan membutuhkan ketekunan, dan karakteristik lain yang tidak biasa biasanya adalah milik perempuan (Pudjiwati Sayogjo).
- 2) Karena pekerja perempuan dianggap lebih patuh dan murah untuk bekerja, mereka lebih menguntungkan secara ekonomi bagi pengusaha (Pudjiwati Sayogjo).
- 3) Padahal, penggunaan tenaga kerja wanita untuk beberapa jenis pekerjaan pada hakikatnya merupakan strategi bisnis/usaha untuk mendapatkan tenaga kerja murah. Serta diskriminasi gender bahwa pekerja perempuan memiliki karakteristik khusus tertentu untuk pembagian kerja. Wanita lebih cocok untuk pekerjaan tertentu, padahal kenyataannya ini hanya mitos.
- 4) Buruh perempuan lebih rajin dan patuh, sehingga tidak menimbulkan banyak kesulitan dalam melaksanakan langkah-langkah kebijakan perusahaan.
- 5) Banyak juga perusahaan/pengusaha yang ingin mempekerjakan tenaga kerja wanita berusia antara 18 hingga 20 tahun sebagai upaya untuk menekan biaya yang ada.²⁴

Pelecehan seksual bisa terjadi pada siapa saja. Namun, pekerja perempuan lebih cenderung menjadi korban atau terlibat dalam perilaku yang dianggap kasar, memalukan, atau mengancam. Ada dua jenis pelecehan seksual:

- a) *Quid pro Quo* atau "inti untuk inti" adalah ketika keputusan terkait pekerjaan - kontrak, promosi, kenaikan gaji, hukuman atau denda didasarkan pada kesenangan seksual.
- b) *Hostile environment* adalah setiap tindakan/perilaku yang bersifat seksual yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyinggung karyawan.²⁵

²⁴ Munandar. Op, Cit. hlm 40.

²⁵ Ida Ruwaida Noor dan Irwan M Hidayana. *Loc, Cit.* hlm 3.

Faktor utama keberhasilan implementasi pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja adalah komitmen yang kuat dari seluruh instansi dalam organisasi, mulai dari level manajer, supervisor, hingga pelaksana. Pernyataan kebijakan tentang seksual adalah informasi tertulis yang diberikan oleh manajemen kepada pekerja/buruh, menjelaskan kebijakan, konsep dan komitmen perusahaan untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyama dan kondusif. Pernyataan kebijakan harus datang dari manajemen puncak untuk memastikan bahwa pekerja, penyelia, dan manajer di seluruh organisasi menerima dan mematuhi kebijakan tersebut.

Pernyataan kebijakan harus memuat setidaknya beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Penegasan bahwa semua pekerja, pelamar pekerjaan, dan pihak ketiga yang berhubungan dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan secara bermartabat dan tanpa perbedaan.
2. Penjelasan lengkap tentang perbuatan-perbuatan yang merupakan pelecehan seksual.
3. Pernyataan bahwa pelecehan seksual tidak dibenarkan atau tidak dapat dimaafkan dalam perusahaan dengan ketentuan toleransi nol.
4. Kepastian bahwa semua orang yang menjadi korban pelecehan seksual ditempat kerja berhak untuk mengajukan keluhan dan tindakan yang sesuai ketentuan perusahaan.
5. Penjelasan tentang tatacara an mekanisme agi pekerja yang menjadi korban pelecehan seksual, pimpinan dan para pekerja yang bertugas menangani keluhan.
6. Penegasan bahwa pelecehan seksual merupakan pelanggaran kebijakan perusahaan dan dapat dikenakan tindakan disiplin susuai dengan kesepakatan diperusahaan.
7. Petunjuk yang menyatakan bahwa para atasan dan manajer memikul tugas penting dan memberi contoh kepemimpinan.

Untuk efektivitas pelaksanaan kerja, maka dapat diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai syarat kerja yang harus dipenuhi dengan sanksi berupa tindakan indisipliner apabila tidak dilaksanakan.

1.2 Akibat Hukum Bagi Pelaku Pelecehan Seksual Ditempat Kerja Jika Dilihat Dari Hukum Ketenagkerjaan Dan Hukum Pidana Di Indonesia

Pertanggungjawaban pidana disebut juga pertanggungjawaban responsibility, atau criminal liability. Konsep pertanggungjawaban pidana bukan hanya persoalan hukum tetapi juga persoalan kepedulian terhadap nilai-nilai moral atau martabat bersama yang dianut oleh suatu masyarakat atau kelompok sosial. Hal ini dilakukan untuk penuntutan dengan melakukan hal yang benar.

Kondisi hubungan kerja harus dijaga, terutama pekerja/buruh dan manajemen, sehingga komunikasi yang lancar berdasarkan kejujuran, pekerja/buruh dan pengusaha mutlak dilakukan. Jika suasana kerja yang aman, efektif dan produktif selalu terjaga, maka kenyamanan kerja pekerja/buruh saat melaksanakan pekerjaan akan tercapai. Untuk menjaga kondisi tersebut, salah satunya harus mencegah perilaku tidak etis di tempat kerja.

Terkait isu pelecehan seksual di tempat kerja yang terjadi di Indonesia, belum ada regulasi khusus. Padahal menurut ketentuan hukum pidana dalam pasal 281, 285, 289, 294 ayat (2) 315 KUHP yang mengatur bagaimana upaya penanganan kasus pelecehan seksual pada akhirnya dapat dipidana dengan pidana penjara atau denda berbeda-beda derajatnya tergantung pada bentuk pelecehan seksual yang dilakukan, maka ketentuan yang dapat digunakan sebagai dasar pengaturan dan penanganan kasus Pelecehan seksual adalah sebagai berikut: ²⁶

1. Pasal 281

- 1) Seseorang yang dengan sengaja melanggar kesusilaan di tempat umum.
- 2) Siapa pun yang merusak kesopanan di depan orang lain yang tidak memiliki kehendak bebasnya.

2. Pasal 285

Barang siapa dengan paksaan atau ancaman kekerasan memaksa seorang perempuan untuk berhubungan nadan di luar nikah, diancam dengan pemerkosaan dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun.

²⁶ R. Soesilo. Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar – Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal. Bogor: Politea. 2016, Hlm 212.

3. Pasal 289

Barang siapa dengan paksaan atau ancaman kekerasan memaksa seseorang untuk melakukan atau mengizinkan seseorang melakukan perbuatan pornografi terhadap dirinya sendiri, diancam karena melanggar kesusilaan paling lama sembilan tahun. hukuman penjara.

4. Pasal 294 ayat (2)

Seorang pejabat yang melakukan perbuatan cabul terhadap orang yang kedudukannya sebagai bawahannya, atau kepada orang yang dititipkan kepadanya dalam pemeliharaan atau penguasaan diancam dengan pidana penjara selama-lamanya tujuh tahun.

5. Pasal 315

Setiap penghinaan yang dimaksudkan untuk tidak merendahkan atau menghujat secara tertulis, dilakukan terhadap seseorang di depan umum secara lisan atau tertulis, atau di depan orang itu secara lisan atau tertulis atau dalam tindakan, serta secara tertulis mengirim atau menerimanya, dipidana dengan pidana penjara paling lama empat bulan dua minggu atau denda paling banyak Rp 4.500. (empat ribu lima ratus rupiah) .

Jika melihat ketentuan KUHP di atas, tindak pidana pelecehan seksual terbagi dalam banyak bentuk dan bentuk hukuman yang diberikan.

- a. Pertama, pelecehan seksual dengan kekerasan atau pelecehan seksual oleh pejabat merupakan pelanggaran sanksi yang paling berat karena selain pelecehan seksual, pelaku juga menggunakan kekerasan sampai pelaku dijatuhi dengan pasal 285 dengan pidana penjara paling lama 12 tahun, pasal 289 dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun dan jika seorang pejabat melakukannya dengan bawahannya dapat dijatuhi Pasal 294 ayat 2 diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun penjara.²⁷
- b. Kedua, pelecehan seksual secara fisik (tanpa kekerasan atau ancaman kekerasan) dengan hukuman rata-rata karena dalam bertindak pelaku tidak

²⁷ Kamarulah Pratama

Rizki, Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, *Jurnal Lex Crimen*, Volume 10 No. 13 Desember 2021

menggunakan unsur kekerasan seperti meraba-raba alat kelamin, payudara, dan bagian tubuh lainnya, serta mempertontonkan secara visual alat kelamin atau melakukan gerak badan seksual di depan umum maka diancam dengan Pasal 281 dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan atau denda paling banyak Rp 4.500 (empat ribu lima ratus rupiah).

- c. Ketiga adalah yang paling ringan dari tindakannya ke tindakan punitif karena tindakan pelaku bersifat verbal atau ucapan, biasanya berupa perilaku seperti ajakan seksual yang dilakukan terhadap korban yang kebanyakan perempuan. Pelecehan seksual secara verbal ini dapat diklasifikasikan sebagai penghinaan ringan dan dapat didasarkan pada Pasal 315, setelah itu pelaku dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama empat bulan dua minggu atau denda paling banyak Rp 4.500 rupiah (empat ribu lima ratus rupiah).²⁸

Perbuatan pelecehan seksual ini dapat dipidana sesuai dengan ketentuan KUHP mengenai perbuatan yang tidak etis. Perilaku ini sangat erat kaitannya dengan tindakan kekerasan fisik yang umumnya diatur dalam KUHP.

Pelaku pelecehan meliputi orang-orang di pabrik dan orang luar/orang tak dikenal. Orang dalam yang paling banyak melakukan pelecehan yaitu mekanik, operator, dan pengawas. Sedangkan orang luar/orang yang tak dikenal biasanya adalah tukang ojek dan pegawai gudang. Dilihat dari pelaku yang teridentifikasi, relasi gender maupun relasi kuasa merupakan faktor utama terjadinya kekerasan seksual ditempat kerja. Pelecehan yang dialami pekerja perempuan sebenarnya lebih banyak dilakukan oleh rekan kerja, baik sesama mekanik maupun operator. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender yang dialami oleh pekerja perempuan di tempatnya bekerja.

Untuk efektifitas pelaksanaan pekerjaan dapat diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai syarat kerja yang harus dipenuhi, jika tidak dilaksanakan akan diberikan sanksi berupa sanksi disiplin. Perlakuan terkait pelecehan seksual tergolong ilegal dan dapat dikenakan sanksi.

²⁸ Kamarulah Pratama

Rizki, Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, *Jurnal Lex Crimen*, Volume 10 No. 13 Desember 2021

Elemen dasar dari pelecehan seksual adalah keengganan atau penolakan terhadap segala bentuk minat seksual. Jika penerima tindakan tidak menginginkannya, tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelecehan seksual, sebagaimana disyaratkan oleh ketentuan perzinahan. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) secara umum (*Lex Generalis*) juga dapat dijadikan landasan dengan ancaman hukuman seperti yang diatur dalam Pasal pencabulan 289-299

Dalam UU Ketenakerjaan penyelesaian kasus pelecehan seksual ditempat kerja adalah melalui musyawarah dan perundingan, namun jika tidak tercapai kesepakatan, maka pelaku akan diberhentikan melalui pengadilan hubungan industrial. Jika pelecehan seksual dilakukan oleh rekan kerja, maka dapat ditangani sesuai dengan ketentuan pasal 151, 158, dan 159. Pada intinya di bawah pengaturan ini, pekerja yang melakukan pelecehan seksual dapat diberhentikan atau dengan kata lain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Selain itu prosedur penyelesaian juga dapat melalui jalur pengadilan sesuai dengan ketentuan Hukum Pidana. Hukum Pidana tidak menentukan hukuman bagi pelaku pelecehan seksual, tetapi undang-undang tersebut melarang setiap tindakan yang tidak pantas dan kekerasan atau ancaman untuk melakukan hubungan seksual. Aturan ini dasar untuk menertibkan kejahatan tindak pidana pelecehan seksual di tempat kerja.

Bentuk-bentuk pelecehan seksual yang mengarah pada delik aduan sebagaimana telah diatur dalam Hukum Pidana antara lain :

1. Kekerasan dengan paksaan untuk melakukan persetujuan (Pasal 285)
2. Perbuatan yang tidak menyenangkan yang melanggar norma kesopanan, seperti perbuatan pencabulan, mencium, meraba anggota kemaluan atau ke arah dada.

KUHP memberikan hukuman sampai dengan dua tahun delapan bulan penjara serta hukuman denda atas tindakan ini. Dalam hal kekerasan yang berujung pada hubungan seksual, hukumannya meningkat sampai dengan 12 tahun penjara.

Selain itu juga diatur dalam pasal 289 yang menyatakan bahwa “Barang siapa dengan kekerasan atau dengan ancaman kekerasan melakukan atau membiarkan dilakukan padanya perbuatan cabul, karena perbuatan yang merusak kesusilaan, dipidana dengan pidana penjara selama-lamanya sembilan tahun. Termasuk dalam perbuatan pencabulan adalah mencium, meraba anggota kemaluan atau kearah dada”.

Jadi perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan akan lebih banyak diterapkan pada kasus-kasus pelecehan yang sulit dibuktikan dengan Hukum Pidana. Sedangkan untuk kasus yang disertai dengan kekerasan pada fisik yang meninggalkan bekas maka dapat diselesaikan melalui jalur hukum pidana sebagaimana diatur dalam KUHP.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan, sebagai berikut perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan pelecehan seksual diatur dalam berbagai peraturan yang ada, diantaranya yang secara langsung memberikan perlindungan adalah Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, dan Surat Edaran (SE) Menteri No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang pedoman pelecehan seksual di tempat kerja. Sedangkan, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada korban adalah dengan membentuk ruang pengaduan. Di ruang pengaduan tersebut para pekerja perempuan dapat melaporkan kejadian yang menimpa dirinya dan mendapatkan penyelesaian kasus tersebut.

Istilah pelecehan seksual tidak dikenal dalam hukum pidana, namun hanya mengenal istilah perilaku sembunyi-sembunyi atau perbuatan cabul yang tercakup dalam pasal 289-290, dan hukum pidana juga secara khusus menghukum pelaku pelecehan seksual. Tindakan kekerasan atau ancaman pelecehan seksual. Kaidah hukum tersebut adalah dasar untuk pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Korban dan siapapun yang mengetahui kejadian tersebut harus membuat laporan resmi. Hukum pidana memberikan hukuman penjara hingga 2 tahun 8 bulan dan denda untuk tindakan ini. Berkenaan dengan perlindungan korban kekerasan seksual, otoritas ketenagakerjaan harus memberikan langkah-langkah perlindungan yang sesuai dan sepadan dengan penderitaan korban, baik kompensasi, dukungan atau bantuan, dukungan, konseling untuk memperkuat kekuatan, perawatan khusus untuk

korban, dan melakukan investigasi mendalam agar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan fungsi keselamatan yang baik dan benar.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan wacana bagi perusahaan terutama yang memiliki pekerja/buruh wanita. Selain itu hendaknya pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi hak-hak pekerja serta bisa memberikan perlindungan terhadap pekerjanya sehingga pekerja bisa merasa nyaman dan bisa memberikan dampak yang baik untuk kelangsungan hubungan antara pekerja dan pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan wacana bagi pihak berwenang dalam meningkatkan pengawasan dan ketegasan dalam penerapan peratur Ketenagkerjaan dan meningkatkan sosialisasi peraturan perundang-undangan Ketenagkerjaan kepada para tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002), hal. 2
- Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 6
- Andi Hamzah, *Asas-asas Hukum Pidana*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1991), hal. 4.
- Badriyah Khalees, 2019. *Penyelesaian Hukum KDRT (Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga dan Upaya Pemulihannya)*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. Halaman 20.
- Budiono, Abdul R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Indeks:Jakarta.
- CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1989 .
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdikbud, 1999.
- Dr. H. Zainal Asikin. S.H., 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.10.
- Eko Wahyudi Dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika 2016, hlm 7.
- G.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Gultom, Maidin, 2014. *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*. Bandung: PT Refika Aditma.
- H. Salim, HS, S.H., M.S., 2009, *Perkembangan Dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 22.
- Hadjon, Philipus M., dkk., 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1986.
- Hunt, CM, Davidson, MJ, Fielden, SL & Hoel, H, *Sexual harassment in the workplace – an intervention model*, *Personnel Review*, 2011.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali, 2019.
- Kartono, Kartini, *Psikologi Abnormal Seksual*, Bandung : PT Mandar Maju, 1989.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2009.

- Khayatudin, *Pengantar Mengenal Ilmu Hukum*, Jakarta, Nirmala Media, 2015.
- M, Sudrajat Bassar, *Tindak-Tindakan Tertentu di dalam KUHP*, Bandung, Remaja Karya, 1986.
- Maidin Gultom, *Op, Cit.* hlm. 67
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Moeljatno, S.H., M.H. *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hlm. 1.
- Mukti, Fajar dan Achmad Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Munandar Sulaeman dan Siti Homzah, MS, 2019, *Kekerasan Terhadap Perempuan : Tinjauan dalam Berbagai Disiplin Ilmu & Kasus Kekerasan*, Bandung :PT Refika Aditama
- Munandar Sulaeman, Siti Homzah. *Op., Cit*, halaman 2.
- Munandar. *Op, Cit.* hlm 40.
- Prof.Chainur Arrasjid, S.H., *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hlm.21.
- R. Soesilo. *Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar – Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*. Bogor: Politea. 2016, Hlm 212.
- Rika Saraswati. *Op, Cit.* Halaman 28-29
- Saiful Anam & Partners, *Legal Opinion : Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) dalam Penelitian Hukum*, 2017.
- Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, h. 53
- Soekanto, Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2012.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sri Kurnianingsih, *Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. Buletin Psikolog, Tahun XI, No 2, 2003.

Suyanto, Bagong, *Masalah Sosial Anak*, Jakarta: Prenada Media, 2013.
Wawan Muhwan Hairi, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm.22.

Jurnal :

Dani, Micaella, 2021, Australian Human Rights Commission (AHRC) Dalam Mengurangi Kasus Diskriminasi Ras Di Australia Tahun 2015-2018, FISIP UPN “Veteran” , Yogyakarta, 2021

Fiana Dwiyanti, Pelecehan Seksual pada Perempuan di Tempat Kerja (Studi Kasus Kantor Satpol PP Provinsi DKI Jakarta, *Jurnal Kriminologi Indonesia*, Volume 10 No. 1 Mei 2014

I Soedijoprato, Endang, 1982, “Tenaga Kerja Perempuan Indonesia.” *Suatu Tinjauan Literatur. Jurnal PS PPSB.Unand*,(1982), hlm 73.

Kamarulah Pratama

Rizki, Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, *Jurnal Lex Crimen*, Volume 10 No. 13 Desember 2021

Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing, Tanggungjawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 9 No. 2 - Juli 2012

Siti Awaliyah. “Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja”. Dalam jurnal (Pendidikan Pancasila dan kewarganegaraan). Volume 27, Nomor 1. Februari 2014.

Yoni Yolinda Safitri, Pelecehan Seksual Secara Verbal (*Catcalling*) Di Salah Satu Perguruan Tinggi Di Yogyakarta, Skripsi, Program Studi Sosiologi Agama, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2020

Internet :

Wage Indicator Foundation, “*Apa Yang Dimaksud Dengan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja?*,” online, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perlakuan-adil-saat-bekerja/pelecehan-seksual/pelecehan-seksual-di-tempat-kerja-indonesia>, diakses pada tanggal 21 Desember 2020

Undang-undang

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan