
PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DARI PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA: TINJAUAN HUKUM DAN HAM**Nadila Melanie Putri¹, Derbi Tabita Saroha², Maharani Putri Muralie³, Asep Suherman**^{1,2,3,4}Universitas Bengkulunadilamelanie9@gmail.com¹, sarohaderbi@gmail.com², maharanibengkulu1@gmail.com³

ABSTRACT; *Protection for female workers from sexual harassment in the workplace is a crucial issue in the legal and human rights realm in Indonesia. Cases of sexual violence in the workplace are quite concerning. For example, the National Commission on Violence Against Women reported in its survey that one in 23 female workers has experienced sexual violence while working. The purpose of this study is to identify forms of legal protection and analyze the factors that hinder its implementation. The methodology used is juridical-normative, with primary legal sources (statutory regulations), secondary sources (legal references), and third sources (additional data). The results of this study reveal that Indonesia already has a legal framework to protect female workers, through Article 86 of the Manpower Law (No. 13/2003), Article 153 of the Job Creation Law (No. 11/2020), and the Sexual Violence Law (No. 12/2022). However, its implementation remains ineffective due to a lack of culture, minimal support from various institutions, and low public awareness.*

Keywords: *Law, UU, KUHP, HAM, Violence.*

ABSTRAK; Perlindungan bagi pekerja perempuan dari tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja menjadi isu penting dalam ranah hukum dan hak asasi manusia di Indonesia. Kasus kekerasan seksual di tempat kerja menunjukkan angka yang cukup memprihatinkan, contohnya, Komnas Perempuan melaporkan dalam surveinya bahwa satu dari 23 wanita pekerja pernah mengalami pelecehan seksual saat melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengenali bentuk-bentuk perlindungan hukum serta menganalisis faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Metodologi yang digunakan adalah yuridis-normatif, dengan sumber hukum utama (peraturan undang-undangan), sumber kedua (referensi hukum), dan sumber ketiga (data tambahan). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Indonesia sudah memiliki kerangka hukum untuk melindungi pekerja perempuan, melalui Pasal 86 UU Ketenagakerjaan (No. 13/2003), Pasal 153 UU Cipta Kerja (No. 11/2020), dan UU Kekerasan Seksual (No. 12/2022). Namun, penerapannya masih kurang efektif karena adanya budaya diam, minimnya dukungan dari berbagai lembaga, dan rendahnya kesadaran masyarakat.

Kata Kunci: Hukum, UU, KUHP, HAM, Kekerasan.

PENDAHULUAN

Kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja bukan hanya persoalan moral atau sosial, tetapi juga telah menjadi suatu fenomena sistemik yang memberikan efek jangka panjang secara fisik, mental, sosial, dan ekonomi terhadap perempuan yang bekerja. Situasi ini mengancam martabat, hak untuk merasa aman, serta peluang untuk memperoleh pekerjaan yang baik. Contohnya, sebuah survei yang dilaksanakan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa sekitar 70,93% responden di Indonesia pernah mengalami kekerasan atau pelecehan di lingkungan kerja, dengan 50,48% dari mereka melaporkan mengalami pelecehan seksual. Ini mengindikasikan bahwa masalah ini tidak terbatas pada satu area, melainkan telah menyebar ke berbagai bidang pekerjaan (Organization, 2019)¹ Data nasional lainnya dari Komnas Perempuan mendukung temuan ini selama tahun 2024, Komnas Perempuan mencatat 2.702 kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja, yang menunjukkan bahwa banyak laporan resmi telah diajukan meskipun banyak insiden yang tidak dilaporkan Komnas (Perempuan, 2024).

Perkembangan signifikan dalam regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Yusuf Arifin, 2024) ²menghadirkan ketentuan penting dengan mengidentifikasi berbagai jenis kekerasan seksual, termasuk yang non-fisik dan berbasis kekuasaan, sebagai kejahatan. UU ini juga memberikan hak-hak bagi korban terkait penanganan, perlindungan, dan pemulihan, menjadikan perhatian terhadap korban sebagai prioritas dalam penegakan hukum dan layanan pemulihan (UU TPKS, 2022).³ Di samping itu, langkah administratif yang diambil melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88/2023 menyajikan panduan praktis bagi pengusaha dalam menyiapkan mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di lingkungan kerja. Panduan ini mencakup prosedur pengaduan internal, unit penanganan, serta kewajiban untuk memberikan perlindungan dan langkah disipliner bagi pelaku; hal ini menunjukkan bahwa kerangka normatif di undang-undang dan regulasi teknis sudah ada untuk mengikat tanggung jawab pengusaha.

Namun, terdapat ketidakcocokan antara norma tertulis dan praktik di lapangan. Beberapa masalah yang muncul meliputi ketidakberdayaan korban, minimnya kebijakan internal

¹ International Labour Organization (ILO), survey/data mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Indonesia, 2022)

² Asshiddiqie, J. (2019) Konstitusi dan Hak Asasi Manusia. Jakarta: Konstitusi Press.

³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

perusahaan yang mendukung korban, keterbatasan kemampuan aparat penegak hukum dan layanan pendukung, serta belum adanya peraturan pelaksana UU TPKS (Yusuf Arifin, 2024). Situasi ini menyebabkan penegakan hukum menjadi tidak terorganisir dengan baik. Berbagai studi hukum nasional menunjukkan bahwa meskipun UU TPKS adalah langkah positif, aparat penyidik dan penuntut masih belum sepenuhnya memahami kerangka baru dan prosedur dalam perlindungan korban. Akibatnya, banyak kasus yang tidak ditangani dengan baik dan korban seringkali mengalami reviktimisasi selama proses resmi (seperti penyelidikan, pemeriksaan, dan sidang), sehingga efek pencegahan yang diharapkan dari regulasi tersebut belum tercapai. Sebuah penelitian oleh Nurhayati dan timnya (2024) misalnya menunjukkan bahwa banyak perusahaan tidak memiliki ketentuan khusus dalam perjanjian kerja bersama atau kebijakan internal mengenai penanganan kekerasan seksual, mengharuskan korban bergantung pada inisiatif pribadi atau organisasi non-pemerintah untuk mendapatkan bantuan hukum dan psikososial. Oleh karena itu dibutuhkan analisis hukum dan isu hak asasi manusia untuk menemukan solusi yang tepat secara hukum dan kebijakan yang efektif dan layak diterapkan baik di tingkat nasional maupun di Kota Bengkulu.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja perempuan korban pelecehan seksual di tempat kerja di Indonesia?
2. Mengapa pelaksanaan perlindungan hukum tersebut masih menimbulkan permasalahan HAM di lapangan?

Tujuan

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja perempuan korban pelecehan seksual di tempat kerja di Indonesia?
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum tersebut masih menimbulkan permasalahan HAM di lapangan?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yang merupakan cara untuk mengkaji masalah hukum berdasarkan peraturan yang berlaku. Pengumpulan informasi dilakukan melalui studi literatur dengan memanfaatkan sumber hukum primer (Undang-Undang dan peraturan), sekunder (literatur akademik dan pandangan para ahli), serta tersier

(buku panduan). Analisis dilakukan dengan meninjau aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan kekerasan seksual serta prinsip-prinsip hak asasi manusia.

Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang menjadi dasar analisis mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan dari pelecehan seksual di tempat kerja berawal dari dasar konstitusi (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 1945),⁴ peraturan hak asasi manusia dalam UU No. 39 tahun 1999 (R. Indonesia, 1999), norma-norma ketenagakerjaan UU No. 13/2003 dan perubahan melalui UU Cipta Kerja (R. Indonesia, 2003)⁵, hingga undang-undang pidana baru UU No. 12/2022/TPKS (R. Indonesia, 2022) dan panduan teknis pelaksanaan (Keputusan Menaker No. 88/2023). Selain itu, analisis ini menggunakan standar internasional seperti CEDAW dan ILO C190, data empiris dari Komnas Perempuan, ILO, serta PKBI, dan juga kajian hukum serta literatur akademik untuk memahami bagaimana norma-norma tersebut diterapkan di lapangan. Temuan awal menunjukkan bahwa, secara hukum, dasar-dasar sudah ada, tetapi dalam praktik, terdapat banyak celah, seperti masih adanya budaya diam di kalangan korban

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Ada

Secara normatif, Indonesia telah memiliki sekumpulan aturan yang cukup menyeluruh untuk melindungi pekerja perempuan dari tindakan pelecehan seksual. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003⁶ tentang Ketenagakerjaan (yang telah diubah oleh UU No. 11/2020 Cipta Kerja) menekankan hak semua pekerja untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan dalam pekerjaan, martabat, serta perlakuan yang menghormati nilai kemanusiaan. Misalnya, Pasal 86 ayat (1) UU 13/2003 secara jelas mencantumkan hak-hak tersebut. Prinsip ini dengan sendirinya melarang semua bentuk kekerasan di tempat kerja, termasuk pelecehan seksual yang merendahkan derajat korban.⁷ Dalam UU Cipta Kerja No. 11/2020, Pasal 153 menegaskan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja adalah tindakan ilegal, sementara Pasal 154 mengatur tanggung jawab perusahaan untuk menangani laporan serta memberikan

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁵ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Dalimunthe, N. (2024) Penelitian tentang implementasi UU TPKS dan kendalal

perlindungan dan kompensasi kepada para korban. (Dalimunthe, 2024) Dari⁸ sisi hukum, pelecehan seksual sudah diakui sebagai pelanggaran yang dilarang (Prof. Jimly Asshiddiqie et al., 2020). Selain itu, Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) mengklasifikasikan pelecehan seksual nonfisik sebagai tindak pidana kekerasan seksual (Pasal 4 dan 5 UU 12/2022). UU TPKS menjamin hak para korban untuk mendapatkan penanganan, perlindungan, dan pemulihan (Pasal 6–8) serta memberi kesempatan kepada mereka untuk melaporkan pelecehan seksual sebagai delik aduan (Pasal 7). Semua peraturan ini menunjukkan adanya landasan hukum yang kuat dalam regulasi nasional untuk melawan pelecehan seksual di bidang pekerjaan.

2. Perlindungan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003⁹ mengenai Ketenagakerjaan menjadi dasar utama dalam menjaga perlindungan bagi pekerja, termasuk pekerja perempuan. Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a, dinyatakan bahwa setiap orang yang bekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, norma moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Meskipun undang-undang ini tidak secara eksplisit menyebut “pelecehan seksual”, ketentuan di dalam pasal ini dapat ditafsirkan lebih luas sebagai perlindungan terhadap perlakuan yang bermartabat, termasuk kebebasan dari pelecehan. Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan juga menekankan prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja, yang merupakan unsur penting dalam perlindungan hak-hak perempuan untuk menerima perlakuan yang setara. Namun, dalam praktiknya, penerapan ketentuan ini tidak selalu berjalan dengan baik karena adanya kekurangan dalam regulasi pelaksana yang menerangkan langkah-langkah pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja. (Kurniawati & Lestari, 2023)

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023

Regulasi ini merupakan langkah signifikan dalam memperkuat perlindungan pekerja dari kekerasan seksual di tempat kerja. Permenaker No. 88 Tahun 2023¹⁰ mencakup ketentuan

⁸ Asshiddiqie, J. (2020) *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Konstitusi Pres

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

mengenai pencegahan, penanganan, dan pemulihan bagi korban pelecehan seksual. Beberapa poin penting yang diatur dalam peraturan ini, antara lain:

- Kewajiban bagi pemberi kerja untuk menyusun kebijakan tertulis mengenai pencegahan kekerasan seksual di lingkungan kerja.
- Pembentukan Satuan Tugas (Satgas) Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja yang bertugas menerima laporan, memberikan dukungan, dan menjaga kerahasiaan identitas korban.
- Kewajiban bagi perusahaan untuk menyediakan saluran pelaporan yang aman, mudah diakses, dan bebas dari tekanan.
- Penerapan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan pencegahan kekerasan seksual.¹¹
- Perlindungan Berdasarkan UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU No. 12 Tahun 2022). Diadakannya UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).¹² (Dewi, 2023)
- Pasal 4 ayat (2) UU TPKS mendefinisikan bahwa pelecehan seksual meliputi tindakan fisik maupun non-fisik yang bersifat seksual dan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman, terhina, atau direndahkan bagi korban. Undang-undang ini juga menetapkan hak korban atas perlindungan, bantuan hukum, dukungan psikologis, dan pemulihan reputasi.¹³

Selain memberikan dasar hukum untuk tindakan pidana terhadap pelaku, UU TPKS juga menekankan pada tanggung jawab lembaga, termasuk perusahaan dan organisasi terkait, dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di area mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip kehati-hatian (Kurniawati & Lestari, 2023)¹⁴, di mana pihak non-negara memiliki kewajiban untuk mencegah pelanggaran hak asasi manusia. Namun, saat diimplementasikan, pelaksanaan UU TPKS masih menghadapi berbagai masalah, seperti kurangnya penegak hukum yang memiliki sensitivitas gender, rendahnya pemahaman mengenai tanggung jawab hukum

¹¹ Marzuki, P.M. (2015) Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

¹² Dewi, Y.S. (2023) 'Penerapan Perspektif HAM dalam Penegakan Hukum terhadap Tindak Kekerasan Seksual di Dunia Kerja', Jurnal HAM Universitas Airlangga, 10(3), pp.56–73.

¹³ Nurfauziyah, et al. (2025) Penelitian mengenai hambatan pelaksanaan: budaya diam, reviktimisasi. Bandung.

¹⁴ Kurniawati, R. & Lestari, D. (2023) 'Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan dari Pelecehan Seksual di Tempat Kerja', Jurnal Hukum dan Gender, 7(2), pp.101–118.

mereka, serta adanya stigma sosial terhadap para korban pelecehan seksual.¹⁵(Handayani, 2022)

Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa "setiap individu berhak mendapatkan perlindungan atas diri sendiri, keluarganya, kehormatan, martabat, dan barang-barang yang berada dalam penguasaannya, serta berhak merasakan keamanan". Di samping itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara tegas melindungi hak perempuan untuk tidak mengalami kekerasan dan perlakuan yang tidak adil (Pasal 49 dan 50). Prinsip-prinsip hak asasi manusia ini diperkuat dengan ratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) melalui UU No. 7 Tahun 1984.(Pemerintah Republik Indonesia, 1984)¹⁶

Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja (2019) juga menetapkan standar global yang menekankan hak setiap individu untuk bekerja di lingkungan tanpa kekerasan dan pelecehan. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi ini, prinsip-prinsipnya bisa dijadikan pedoman moral dan kebijakan dalam pengembangan regulasi nasional.¹⁷ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja menjelaskan dengan detail definisi dan cara menangani kasus kekerasan seksual di lokasi kerja. Dalam Kepmenaker 88/2023, pelecehan seksual didefinisikan sebagai "setiap tindakan seksual yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang merasa terhina, dipermalukan, dan/atau terintimidasi, hingga mengganggu kondisi serta lingkungan kerja. " Keputusan ini mengharuskan perusahaan untuk membuat kebijakan internal, mendirikan unit penanganan, serta menyediakan pelatihan pencegahan untuk menghadapi kekerasan seksual, dan menetapkan mekanisme untuk pengaduan dan pemulihan korban (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).¹⁸

Dalam konsideran dan kerangka peraturan tersebut, diungkapkan bahwa setiap individu berhak mendPasalan dari kekerasan seksual dan bebas dari perlakuan yang merendahkan

¹⁵ P.Handayani. (2022). Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan dari Pelecehan Seksual di Tempat Kerja', *Jurnal Hukum dan Gender*, 7(2), pp.101–118.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)

¹⁷ Nurhayati (2024) Studi kasus perusahaan tanpa mekanisme internal. Jakarta.

¹⁸ R.Nuraeni. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia

martabat di lingkungan kerja. Dengan demikian, regulasi nasional baik yang bersifat undang-undang maupun kebijakan sektor telah dirancang dengan tujuan yang jelas untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan. Namun, data empiris terbaru menunjukkan bahwa pelaksanaan regulasi tersebut masih belum memenuhi harapan. (Paradias & Soponyono, 2022)¹⁹

Komnas Perempuan mencatat pada tahun 2024 terdapat 2.702 kasus kekerasan terhadap pekerja perempuan (Catatan Tahunan 2024). Survei independen juga menemukan bahwa 1 dari 23 pekerja perempuan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Dalam data lain, tercatat bahwa pada tahun 2022 terdapat sekitar 2.228 kasus kekerasan seksual di lingkungan kerja (Komnas Perempuan). Survei ILO (2022) di Indonesia melaporkan lebih dari 70% responden pekerja pernah mengalami kekerasan atau pelecehan di tempat kerja.²⁰ Temuan dari media dan lembaga masyarakat juga menunjukkan masalah yang serupa. Contohnya, survei PKBI (2024) menunjukkan bahwa 52% pekerja perempuan tidak mendapatkan cuti haid, 22,6% tidak menerima upah penuh saat cuti melahirkan, dan banyak korban pelecehan yang justru di-PHK ketika memperjuangkan hak-hak mereka (diskriminasi berbasis gender). Fakta-fakta ini secara konsisten menunjukkan bahwa praktik di lapangan masih dipengaruhi oleh pelecehan, diskriminasi, dan pengabaian hak, meskipun secara hukum sudah terdapat perlindungan. (R. Indonesia, 2022)²¹

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Paradias dan Soponyono (2022) mengungkapkan bahwa "peraturan hukum di Indonesia belum sepenuhnya memberikan konsekuensi hukum yang jelas bagi pelanggar serta perlindungan bagi para korban" dari kekerasan seksual. Penyelidikan oleh Nurhayati (2024) menunjukkan bahwa meskipun UU 12/2022 telah menetapkan hak perlindungan untuk para korban dan hukuman pidana (penjara selama 9 bulan, denda Rp10 juta), suatu perusahaan dalam penelitian tersebut tidak memiliki mekanisme internal untuk menangani kasus pelecehan seksual, sehingga membuat korban tidak terlindungi. Stefanus dan Soeskandhi (2022)²² mengulas suatu putusan dari pengadilan (Kasus PN) di mana pelaku pelecehan seksual hanya dijatuhi hukuman 5 tahun penjara, yang dianggap "tidak menciptakan efek jera dan tidak menghadirkan rasa keadilan bagi korban".

¹⁹ Paradias & Soponyono. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pelecehan Seksual. Jurnal media medika

²⁰ Simanjuntak, A.M. (2022) 'Hak atas Martabat dan Perlindungan Perempuan dalam Dunia Kerja', Jurnal Hak dan Keadilan, 8(4), pp.55–70.

²¹ Republik Indonesia (2022) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

²² Stefanus & Soeskandhi (2022).;Ulasan putusan pengadilan; hukuman dalam kasus pelecehan.

Nikmah Dalimunthe (2024)²³ juga menekankan bahwa meskipun UU TPKS merupakan langkah maju yang berarti, pelaksanaannya masih dihadapkan pada kendala seperti ketiadaan aturan teknis untuk implementasi dan sosialisasi. Oleh karena itu, literatur akademis lokal menyoroti adanya kesenjangan signifikan antara norma yang tertulis dan pelaksanaan perlindungan yang lemah. Ini sejalan dengan pandangan para ahli hukum dan pegiat hak asasi manusia. Sebagai perbandingan, negara lain telah lebih maju dalam hal ini. Di Jepang, misalnya, sejak 5 Juni 2019, pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk mengambil langkah-langkah pencegahan terhadap pelecehan di tempat kerja termasuk pelecehan seksual dan pelecehan berbasis kekuasaan meskipun sanksi pidana belum diberikan secara langsung. Menurut Laporan Mercer (2019),²⁴ kini perusahaan-perusahaan di Jepang diwajibkan untuk memiliki prosedur pelaporan, pencegahan, dan penanganan internal untuk segala bentuk pelecehan di lingkungan kerja. (Novalina et al., 2022)²⁵

Regulasi di Indonesia telah mencakup hampir semua aspek dalam pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja mulai dari pasal-pasal hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan, ketentuan tindak pidana khusus dalam UU TPKS, hingga petunjuk teknis. Namun, sebagaimana diungkapkan oleh Serlika Aprita (2020), "jaminan konstitusi" atau peraturan yang ditulis secara jelas seringkali hanya bersifat teoritis jika tidak diiringi dengan pelaksanaan yang sungguh-sungguh. Penelitian yang didasarkan pada bukti, laporan media, dan pendapat para ahli menunjukkan bahwa pelaksanaan masih belum efektif, banyak korban yang enggan untuk melapor, sanksi yang diberikan cenderung ringan, dan dukungan dari lembaga masih sangat terbatas sehingga perlindungan terasa hanya sebatas "terdokumentasi". Oleh karena itu, meskipun secara resmi kerangka hukum nasional Indonesia sudah cukup kuat, perhatian utama saat ini seharusnya difokuskan pada penguatan mekanisme penegakan, penyuluhan, dan budaya kerja yang dapat mendukung pelaksanaan norma tersebut dengan lebih baik.

Pembahasan

A. Analisis Hukum dan Hak Asasi Manusia di Tempat Kerja

Pekerja wanita memiliki hak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman serta menjaga martabatnya sebagai individu. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun

²³ Dalimunthe, N. (2024) Penelitian tentang implementasi UU TPKS dan kendalal.

²⁴ Mercer (2019)Laporan kewajiban perusahaan di Jean tentang pencegahan pelecehan

1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).(Indonesia, 1999²⁶) Pasal 30 dari UU HAM menyatakan bahwa “Setiap orang berhak merasakan keamanan dan ketenangan serta perlindungan dari ancaman rasa takut untuk bertindak atau tidak bertindak.” Ini berarti setiap pekerja seharusnya dapat bekerja tanpa merasa terancam oleh kekerasan atau perlakuan tidak menyenangkan. Selanjutnya, Pasal 38 ayat (4) menyebutkan bahwa “setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, yang menjalani pekerjaan yang setara dengan martabat kemanusiaannya, berhak mendapatkan imbalan yang wajar sesuai dengan kinerjanya.” Ketentuan ini menunjukkan bahwa merendahkan martabat pekerja wanita bertentangan dengan prinsip hukum dan hak asasi manusia, karena melanggar kesetaraan gender serta hak dasar manusia.(Prameswari, 2024²⁷)

UU HAM juga melarang segala jenis diskriminasi, termasuk yang berbasis gender. Hal ini menegaskan bahwa perempuan yang bekerja seharusnya dilindungi dari perlakuan atau kebijakan yang tidak adil berdasarkan jenis kelamin. Sayangnya, dalam realitasnya, sering kali kekurangan dalam hukum dan rendahnya pengawasan penerapan menjadi masalah.(Lutfiana, 2020) Misalnya, isi Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU No. 12/2022²⁸ tentang TPKS) telah menetapkan hak-hak bagi para korban kekerasan seksual, termasuk hak untuk mendapatkan penanganan dan rehabilitasi. Namun, pihak yang bertugas menegakkan hukum belum sepenuhnya memahami atau menerapkan aturan ini dengan optimal. Para ahli berpendapat bahwa UU TPKS sering kali dianggap belum diterapkan secara konsisten oleh penyidik dan aparat hukum, sehingga kasus-kasus kekerasan seksual di tempat kerja tetap tinggi meskipun regulasi baru telah diundangkan. Situasi ini menyebabkan efek jera yang seharusnya muncul belum terwujud bagi para pelanggar. Sebagai konsekuensinya, para pengamat hukum menyarankan kepada pemerintah untuk segera menyelesaikan semua peraturan pelaksana dari UU TPKS. Hingga akhir 2024, sejumlah regulasi turunan (seperti Peraturan Presiden dan Peraturan Pemerintah) masih dalam proses penyelarasan. (R. Indonesia, 2022)²⁹

²⁶ Republik Indonesia (2003) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia

²⁷ Prameswari. (2024). Implementasi Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dalam Lingkungan Kerja. Jurnal HAM dan Ketenagakerjaan Indonesia

²⁷ M.Novelina. (2022). Kajian Isu Toxic Masculinity di Era Digital dalam Perspektif Sosial dan Teologi

²⁸ S. Lutfuana. (2020). Kebijakan Perusahaan terhadap Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Analisis HAM dan Hukum Ketenagakerjaan

²⁹ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) melaporkan bahwa hanya satu Perpres No. 9/2024 yang sudah diterbitkan, sedangkan beberapa RPP dan RPerpres lainnya masih dalam tahap penyelesaian. Ketidaklengkapan peraturan ini menyulitkan pihak penegak hukum dan penyedia layanan bagi korban untuk melaksanakan prosedur perlindungan yang ditetapkan oleh UU (K. K. R. Indonesia, 2023)³⁰ Kemen PPPA juga berperan aktif dalam melakukan sosialisasi dan pelatihan bagi penegak hukum, pemerintah daerah, lembaga masyarakat, serta universitas untuk memaksimalkan implementasi UU TPKS. Upaya ini mencakup penyebarluasan panduan anti kekerasan, advokasi untuk pembuatan regulasi daerah, serta penguatan layanan bagi korban baik di tingkat pusat maupun daerah. Namun, sampai seluruh peraturan turunan tersebut resmi diundangkan, hak-hak korban dan upaya pencegahan kekerasan masih tergantung pada inisiatif masing-masing organisasi serta perusahaan.(Prameswari, 2024)³¹

B. Faktor Hukum dan Implementasi UU TPKS

Dari sudut pandang hukum, kurangnya peraturan pelaksanaan dan lemahnya sanksi merupakan salah satu penyebab utama dari masalah ini. Meskipun UU TPKS telah menggolongkan kekerasan seksual sebagai tindak pidana khusus, belum semua jenis kekerasan seksual di tempat kerja (seperti pemaksaan seksual yang berlandaskan pada hubungan kekuasaan) dicakup dengan jelas dalam KUHP (Hamzah, 2022)³²

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003 yang lama),(R. Indonesia, 2003)³³ terdapat pengaturan mengenai cuti haid dan cuti melahirkan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan. Namun, munculnya kebijakan Omnibus Law Cipta Kerja (2020) dianggap mengabaikan hak-hak tersebut. Para ahli hukum mencatat bahwa pasal yang mengatur cuti untuk menstruasi dan kehamilan/melahirkan bagi pekerja perempuan telah dihapus dalam RUU Ketenagakerjaan terbaru (UU Cipta Kerja). Sebelumnya³⁴, hak-hak ini sudah diatur dengan rinci. Kurangnya perlindungan hukum untuk isu ini menciptakan celah bagi pelanggaran hak perempuan di tempat kerja. Sehingga masih terdapat kekurangan yang

³⁰ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

³¹ Prameswari. (2024). Implementasi Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dalam Lingkungan Kerja. Jurnal HAM dan Ketenagakerjaan Indonesia

³² Hamzah. (2022). KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA DAN HUKUM ACARA MAHKAMAH KONSTITUSI ” Tujuan Bernegara dalam Pembukaan UUD 1945

³³ Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

jelas dalam peraturan yang membuat perusahaan tidak memiliki kewajiban yang jelas untuk memberikan cuti haid atau program cuti yang terkait dengan risiko kehamilan. Hal ini menjadi suatu titik lemah yang merusak prinsip kesetaraan yang diakui oleh hak asasi manusia.³⁵

C. Hambatan Sosiokultural: Budaya Patriarki dan Stigma Korban

Selain faktor hukum, aspek sosiokultural juga sangat memengaruhi keadaan hak asasi manusia di tempat kerja. Budaya patriarki yang telah ada sejak lama sering kali merendahkan suara para korban kekerasan seksual. Penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih terjadi akibat kuatnya budaya patriarki tersebut. Komnas Perempuan melaporkan bahwa perempuan yang mengalami kekerasan berbasis gender di lingkungan kerja cenderung tidak berani melapor kepada pihak yang berwenang karena kurangnya jaminan perlindungan. Ketidakberanian ini muncul dari adanya ketidaksetaraan kekuasaan antara mereka dan atasan serta ketakutan akan pemecatan jika mereka berbicara. Selain itu, survei dari Komnas menunjukkan bahwa lebih dari 80% pekerja perempuan merasa khawatir akan pelecehan seksual di tempat kerja mereka. Data ini menunjukkan bahwa ketakutan tersebut memang nyata dan meluas, sehingga banyak korban memilih untuk tetap diam. (Paradias & Soponyono, 2022)³⁶

D. Kebijakan Perusahaan dan Pendidikan Anti-Kekerasan

Hingga kini, di Indonesia belum terdapat peraturan hukum yang secara khusus mewajibkan setiap perusahaan untuk memiliki kebijakan anti kekerasan seksual. Meskipun demikian, standar internasional yang terbaik, seperti Konvensi ILO No. 190, mendorong setiap perusahaan untuk membuat kebijakan yang melarang pelecehan. (Mahendra, 2023)³⁷. Rencana dasar RUU Ketenagakerjaan yang sedang dibahas juga menekankan kebutuhan akan kebijakan resmi untuk melawan kasus pelecehan di dalam perusahaan. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) bahkan meminta agar undang-undang baru mengharuskan perusahaan menyediakan mekanisme pelaporan yang aman dan berkomitmen untuk tidak mentolerir pelaku (Dewi, 2023)³⁸

³⁶ Paradias & Soponyono. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pelecehan Seksual. Jurnal media medika

³⁷ Mahendra. (2023). Evaluasi Kebijakan Pemerintah dalam Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

³⁸ Dewi. (2023). Penerapan Perspektif HAM dalam Penegakan Hukum terhadap Tindak Kekerasan Seksual di Dunia Kerja. Jurnal Airlangga

Di sisi lain, kesadaran perusahaan tentang hal ini masih sangat terbatas. Banyak organisasi yang belum menawarkan pelatihan terkait kesetaraan gender atau informasi tentang kekerasan. Sementara itu, Komnas Perempuan dan UNICEF telah mendorong implementasi Konvensi ILO 190 (Organization, 2019)³⁹ menyusun pedoman untuk mencegah kekerasan di tempat kerja. Buku panduan ILO juga mengatur agar kebijakan internal mencakup pernyataan tidak ada toleransi dan mekanisme pelaporan. Jika kebijakan tersebut diabaikan, korban akan kesulitan mencari keadilan. Mereka merasa diabaikan, sementara pelaku tidak mendapat hukuman. Kasus-kasus di mana perusahaan mengabaikan atau memecat korban pelecehan sering kali muncul kembali. Oleh karena itu, banyak pihak menekankan pentingnya pendidikan anti-kekerasan dan menciptakan budaya kerja yang menghormati hak asasi manusia. Masyarakat dan sektor bisnis perlu diberi pemahaman bahwa kekerasan atau diskriminasi berdasarkan gender di tempat kerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Program edukasi, seminar, dan sosialisasi tentang hak-hak pekerja dapat menjadi upaya pencegahan yang efektif⁴⁰.

E. Kesenjangan Regulasi dan Dampak HAM

Sistem hukum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki banyak kelemahan terkait isu gender. Misalnya, alih-alih hanya masalah cuti haid dan cuti melahirkan, terdapat berbagai hak lainnya seperti cuti untuk kondisi berisiko (seperti akibat komplikasi kesehatan reproduksi),(Prof. Jimly Asshiddiqie et al., 2020) kebijakan untuk mencegah diskriminasi dalam gaji dan promosi bagi perempuan, serta cuti ayah untuk mendukung kesetaraan, yang belum diatur secara jelas dalam peraturan nasional. Sebagai contoh, tanpa adanya aturan tertulis mengenai cuti haid, seorang pekerja perempuan yang mengalami menstruasi berat mungkin terpaksa harus bekerja tanpa mendapatkan kompensasi. Kondisi seperti ini merendahkan martabat perempuan yang bekerja dan memperparah kesenjangan gender.⁴¹

Undang-Undang Cipta Kerja (atau Perppu Cipta Kerja)⁴² sebelumnya telah mengabaikan beberapa hak ibu di tempat kerja. Sementara itu, undang-undang dasar (Pasal 28D UUD 1945) dan berbagai instrumen hak asasi manusia internasional (seperti CEDAW) mewajibkan negara untuk memastikan adanya keadilan gender di semua bidang, termasuk di sektor

³⁹ ILO Convention No. 190 Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work

⁴⁰ Nurfauziyah(2025) Penelitian mengenai hambatan pelaksanaan: budaya diam, reviktimisasi. Bandung.

⁴¹ Nurhayati (2024) Studi kasus perusahaan tanpa mekanisme internal. Jakarta

ketenagakerjaan. Di samping itu, Konvensi ILO No. 190 yang disetujui pada tahun 2022 menyoroti kewajiban Indonesia untuk menghindari terjadinya kekerasan dan pelecehan di tempat kerja serta memasukkan hak-hak kekuasaan dalam definisi tindakan kriminal seksual, sebab inilah yang membuat masalah kekerasan seksual terus berulang. Dalam perspektif hak asasi manusia, isu kekerasan seksual di tempat kerja timbul akibat kurangnya pendekatan yang komprehensif. Di satu sisi, kerangka hukum mulai tersedia (misalnya UU TPKS dan beberapa pasal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mengenai kesetaraan upah). Namun, jika peraturan tersebut tidak lengkap dan tidak diterapkan dengan baik, norma-norma budaya masih dapat berpengaruh. Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan membutuhkan kolaborasi: adanya regulasi yang kokoh, kebijakan perusahaan yang responsif, serta pendidikan mengenai budaya anti-kekerasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang mengakui dan melindungi pekerja perempuan dari pelecehan seksual, yang dimulai dari prinsip konstitusi, UU Ketenagakerjaan, UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), hingga kebijakan teknis seperti Permenaker No. 88/2023. Meskipun demikian, kenyataan menunjukkan bahwa adanya peraturan tersebut belum tentu menjamin praktik perlindungan dapat berjalan efektif.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah utama bukan hanya terletak pada ketiadaan regulasi, melainkan juga merupakan kombinasi dari hambatan hukum-teknis dan hambatan sosiokultural-politik seperti lambatnya atau kekurangan peraturan pelaksana UU TPKS, minimnya pemahaman aparat penegak hukum mengenai aspek gender, budaya diam dan stigma terhadap korban

Saran

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, pemerintah sebaiknya meningkatkan kerja sama antara lembaga penegak hak asasi manusia dan mempercepat tindak lanjut hasil penyelidikan oleh Komnas HAM. Petugas harus mendapatkan pelatihan yang berfokus pada korban agar penanganannya lebih manusiawi dan profesional. Mekanisme untuk melindungi saksi dan korban harus dipastikan agar mereka merasa aman dalam mencari keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, N. (2024). *Penelitian tentang Implementasi UU TPKS dan Kendala*.
- Dewi, Y. S. (2023). Penerapan Perspektif HAM dalam Penegakan Hukum terhadap Tindak Kekerasan Seksual di Dunia Kerja. *Jurnal HAM Universitas Airlangga*, 10(3), 56–73.
- Hamzah, P. M. G. (2022). *KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA DAN HUKUM ACARA MAHKAMAH KONSTITUSI ” Tujuan Bernegara dalam Pembukaan UUD 1945. September*.
- Handayani, P. A. (2022). Kurniawati, R. & Lestari, D. (2023) ‘Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan dari Pelecehan Seksual di Tempat Kerja’, *Jurnal Hukum dan Gender*, 7(2), pp.101–118. *Indonesian Journal of Human Rights Law*, 9(2), 201–225.
- Indonesia, K. K. R. (2023). *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Indonesia, R. (1999). *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Indonesia, R. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Indonesia, R. (2022). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Kurniawati, R., & Lestari, D. (2023). Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan dari Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. *Jurnal Hukum Dan Gender*, 7(2), 101–118.
- Lutfiana, S. (2020). Kebijakan Perusahaan terhadap Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Analisis HAM dan Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Reformasi Hukum*, 9(1), 78–95.
- Mahendra, F. (2023). Evaluasi Kebijakan Pemerintah dalam Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. *Jurnal Legislasi Nasional*, 20(1), 33–50.
- Novalina, M., Flegon, A. S., Valentino, B., & Gea, F. S. I. (2022). Kajian Isu Toxic Masculinity di Era Digital dalam Perspektif Sosial dan Teologi. *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan*, 8(1). <https://doi.org/10.47543/efata.v8i1.56>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1).

<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>

Organization, I. L. (2019). *ILO Convention No. 190 Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work*. ILO.

Paradias, R., & Soponyono, E. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pelecehan Seksual*. 4.

Pemerintah Republik Indonesia. (1984). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women). *Ekp, Alexander 1975*, 576.

Perempuan, K. (2024). *Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan 2023*. Komnas Perempuan.

Prameswari, A. R. (2024). Implementasi Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal HAM Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 8(1), 45–62.

Prof. Jimly Asshiddiqie, G. B., Hukum Tata Negara, L. J., New, T., & American, O. (2020). Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia: Studi terkait Konstitusi Republik Indonesia Tahun 1945 dan Konstitusionalisme Indonesia. Jakarta: *Pengertian Konstitusi*, 2009–2015.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945). UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945 Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Warga Dan Negara, 1945*, 1–166. <https://www.dpr.go.id/uu>

Yusuf Arifin. (2024). Politik Hukum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. *Literasi Hukum*, 8(1), 45–52.