

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SEBAGAI KORBAN  
TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL DENGAN  
MODUS PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**VERDI ANROZ TARIGAN**

**NPM. 1906200448**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/2014/PT/AN/NY/PT/2012/2012.  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> | [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : VERDI ANROZ TARIGAN  
 NPM : 1906200442  
 Prodi/Bagian : HUKUM/HUKUM PIDANA  
 Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SEBAGAI KORBAN TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL DENGAN MODUS PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA

Dosen Pembimbing : ATIKAH RAHMI, S.H., M.H

No	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	05-05-2023	Diskusi judul & Perbaikan .	
2.	01-08-2023	Revisi proposal .	
3.	07-09-2023	Revisi proposal .	
4.	14-09-2023	proposal Disetujui .	
5.	03-01-2024	Penyerahan Skripsi	
6.	01-03-2024	Revisi Bab I s/d IV sesuai Arahan .	
7.	26-03-2024	Rumusan Masalah belum tepat, Sesuaikan	
8.	24-04-2024	Metode penelitian, Kesimpulan	
9.	23-05-2024	cek buku .	
10.	29-05-2024	Ace periksa turnitine .	

Mahasiswa dengan judul skripsi tersebut di atas melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui  
 Dekan Fakultas Hukum

Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
 NIDN. 0122087502

Dosen Pembimbing

Atikah Rahmi, S.H., M.H  
 NIDN. 0129057701



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila memfoto surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 191/BSK/BAN-PT/AK/KP/PTN/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

### LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : VERDI ANROZ TARIGAN  
NPM : 1906200448  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PIDANA  
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SEBAGAI KORBAN  
TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL DENGAN  
MODUS PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian

Medan, 30 Mei 2024

DOSEN PEMBIMBING

ATIKAH RAHMI, S.H., M.H

NIDN: 0129057701



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dikembangkan untuk keperluan akademik  
nama dan Widyadiklat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi Tinggi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 191/SK/BAN-PT/AK/P/PE/10/2011  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

@<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fahummedan](#) [umsmedan](#) [umsmedan](#) [umsmedan](#)

**BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : **VERDI ANROZ TARIGAN**  
NPM : 1906200448  
Prodi/Bagian : Hukum/ Hukum Pidana  
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA  
SEBAGAI KORBAN TINDAK PIDANA PELECEHAN  
SEKSUAL DENGAN MODUS PERPANJANGAN  
HUBUNGAN KERJA**

Dosen Pembimbing : Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 07 Juni 2024

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

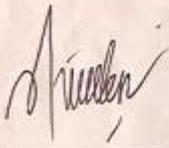
Dr. Zainuddin, SH., M.H  
NIDN. 0118047901

## PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SEBAGAI  
KORBAN TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL  
DENGAN MODUS PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA  
Nama : VERDI ANROZ TARIGAN  
NPM. : 1906200448  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Pidana

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal: 12 Juni 2024

Dosen Penguji

		
<u>Padian Adi Salam Siregar, S.H., M.H</u> NIDN. 0121018602	<u>Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.Kn.</u> NIDN. 0123077201	<u>Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.</u> NIDN. 0129057701

Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Hukum UMSU

  
Dr. Faisal, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dua tingkat kecerdasan, satu tingkat keuletakan, nomor dua keteguhan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SKBAN-PT/AK/RP/PT/03/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp (061) 6622400 – 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6631003

<https://lahum.umsu.ac.id> | [lahum@umsu.ac.id](mailto:lahum@umsu.ac.id) | [fumsumedan](#) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#)



**PENETAPAN**

**HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 12 Juni 2024, Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa:

Nama : Verdi Anroz Tarigan  
NPM : 1906200448  
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Pidana  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja

Penguji : 1. Padian Adi Salamat, S.H., M.H NIDN. 0121018602  
2. Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.Kn. NIDN. 0128077201  
3. Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H. NIDN. 0129057701

Lulus, dengan nilai A-, predikat Sangat Memuaskan

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH).

Ditetapkan di Medan

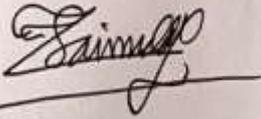
Tanggal, 12 Juni 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

  
Dr. FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

Sekretaris

  
Dr. ZAINUDDIN, SH., M.H  
NIDN: 0118047901

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : VERDI ANROZ TARIGAN  
NPM : 1906200448  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Pidana  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecahan Seksual Dengan Modus Perpajngan Hubungan Kerja

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 30 Mei 2024

Saya yang menyatakan



VERDI ANROZ TARIGAN

## ABSTRAK

### PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SEBAGAI KORBAN TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL DENGAN MODUS PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA

**Verdi Anroz Tarigan**

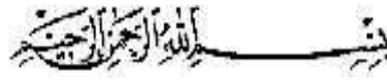
Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana ketentuan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja, tanggungjawab perusahaan agar pekerja bebas dari pelecehan seksual dan perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembentuk undang-undang agar merevisi undang-undang ketenagakerjaan yang sudah ada sehingga lebih tegas dan tajam dalam memberikan perlindungan kepada pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan sifat penelitian deskriptif. Penelitian itu dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur, peraturan perundang-undangan. Alat pengumpul data yaitu studi kepustakaan (*library research*) dan teknik analisis data secara kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data, mengkualifikasikan kemudian menghubungkan literatur-literatur dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini dan akhirnya menarik kesimpulan untuk menentukan hasil akhir.

Pekerja sebagai subjek hukum perlu dilindungi dari pelecehan seksual agar pekerja dapat bekerja dengan aman dan tentram. Namun adanya hierarki, perbedaan jabatan, status antara rekan kerja, dan adanya relasi kuasa membuat atasan kerap menyalahgunakan jabatan untuk bertindak semena-semena kepada pekerja. Maka karena itu negara harus hadir dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Perusahaan sebagai pemberi kerja juga harus memastikan adanya peraturan internal perusahaan yang mencakup perlindungan pekerja yang memuat sanksi tegas kepada pelaku pelecehan seksual dan membuat pelatihan yang bersifat khusus mengenai pencegahan pelecehan seksual.

***Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Korban, Pelecehan Seksual***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap Mahasiswa/I yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul ***Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja.***

Secara khusus dengan rasa hormat ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dari penulis kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Darwis Tarigan yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang yang tiada henti, memberikan doa restunya serta dorongan semangat dalam belajar, yang telah tulus memberikan semangat, motivasi bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini.

Juga ucapan kepada Fadillah Rury selaku kekasih saya, terima kasih untuk selalu ada di waktu pengerjaan skripsi ini, selalu sabar mendengar keluh kesah yang terjadi, selalu menjadi penyemangat, selalu jadi alarm untuk menuntaskan skripsi ini sampai tuntas.

Kemudian perkenan kanlah diucapkan terimakasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H.

Terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H. selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan juga disampaikan terima kasih kepada seluruh teman-teman yang telah memberikan saran, serta semangat sehingga skripsi ini selesai. Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan sebagai tempat curahan hati selama ini, atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Akhirnya, tiada gading yang tidak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tidak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh*

**Medan, April 2024**

**Hormat Penulis,**

**VERDI ANROZ TARIGAN**

**NPM. 1906200448**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
1. Rumusan Masalah.....	6
2. Tujuan Penelitian Penelitian.....	6
3. Manfaat Penelitian .....	6
<b>B. Defenisi Operasional.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Keaslian Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>D. Metode Penelitian .....</b>	<b>12</b>
1. Jenis Penelitian .....	12
2. Sifat Penelitian.....	12
3. Pendekatan Penelitian.....	13
4. Sumber Data .....	13
5. Alat Pengumpulan Data .....	14
6. Analisis Data.....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
<b>A. Perlindungan Hukum .....</b>	<b>16</b>
<b>B. Tindak Pidana.....</b>	<b>20</b>
<b>C. Pelecehan Seksual .....</b>	<b>24</b>
<b>D. Pekerja .....</b>	<b>27</b>

<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
A. Ketentuan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja .....	30
B. Tanggungjawab perusahaan agar pekerja bebas dari pelecehan seksual.....	50
C. Perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja .....	67
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap orang memiliki keinginan atau cita-cita di dalam hidup ini. Tidak ada orang yang pasrah saja menerima nasib atau tanpa berbuat apa-apa atas kondisi yang menimpanya, khususnya jika kondisi itu kurang menguntungkan dalam hidupnya. Cita-cita terhadap suatu kemajuan merupakan harapan mulia yang melekat dalam diri setiap orang yang hidup bermasyarakat dan bernegara. Harapan terhadap kemajuan adalah keinginan atas perubahan yang lebih baik dari realitas yang terjadi sebelumnya. Harapan yang lebih baik ini merupakan bentuk keinginan untuk keluar dari problem yang menghimpitnya.<sup>1</sup>

Motivasi memperbaiki kualitas hidup tersebut, maka untuk membangkitkan kembali tidaklah seberapa susah, tetapi tentunya tidak dengan teori-teori dan rumusan kata-kata saja. Semua itu harus dilakukan dengan tindakan-tindakan nyata yang konstruktif sayangnya, tidak sedikit di antara kita yang berani melakukan tindakan-tindakan konstruktif dan tidak berani memperbaiki sikap dan prinsip hidup.

Kemiskinan merupakan salah satu bentuk penyakit dan gambaran mentalitas rakyat Indonesia yang disebabkan kurang memiliki etos kerja tinggi atau etos kerjanya rendah, di samping adanya faktor lain yang memengaruhinya, Rendahnya etos kerja inilah yang mengakibatkan sulitnya kehidupan rakyat bisa berubah

---

<sup>1</sup> Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Pres, halaman 2.

menjadi lebih baik, di samping adanya perlakuan yang kurang adil dan memmanusiakan dari pihak lain yang mengakibatkan kondisi ini bisa terjadi.<sup>2</sup>

Saat ini kejahatan pelecehan seksual merupakan kejahatan yang cukup mendapat perhatian dikalangan masyarakat. Kasus kejahatan pelecehan seksual sering diberitakan dimedia cetak maupun media elektronik. Jika dilihat dari sejarahnya, tindak pidana ini sudah ada sejak dulu sebagai suatu bentuk kejahatan klasik yang akan selalu mengikuti perkembangan kebudayaan manusia itu sendiri, ia akan selalu ada dan berkembang setiap saat walaupun mungkin tidak terlalu berbeda jauh dengan sebelumnya.

Kejahatan pelecehan seksual ini tidak hanya terjadi di kota-kota besar yang relatif lebih maju kebudayaan dan kesadaran atau pengetahuan hukumnya, tapi juga terjadi di pedesaan yang relatif masih memegang nilai tradisi dan adat istiadat. Sebagaimana telah diketahui bahwa dalam perkembangan sosial dewasa ini, banyak terjadi kejahatan pelecehan seksual di kalangan masyarakat.

Pelecehan seksual suatu bentuk perilaku yang memberikan dampak yang tidak menyenangkan terhadap korban yang mendapatkan perlakuan tersebut. Banyak kasus pelecehan seksual yang dilakukan mulai dari yang sekedar gurauan yang bersifat seksual yang tidak diinginkan sampai tindakan yang hampir menjurus keperkosaan.<sup>3</sup>

Kasus-kasus pelecehan seksual yang dilakukan oleh pelaku terhadap korban seperti meraba-raba tubuh sikorban, sampai dengan tindakan-tindakan yang

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, halaman 3.

<sup>3</sup> Siti Dwi Marwayanti, 2015, *Tinjauan Kriminologi Terhadap Kejahatan Pelecehan Seksual Studi Kasus Tahun 2011-2013 Di Kota Makassar*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, halaman 1.

melecehkan orang lain yang menyangkut tentang perendahan harkat dan martabat orang lain. Padahal dampak yang dihasilkan sama, meski mungkin dalam kadar yang berbeda. Hampir setiap hari jenis dari kasus pelecehan seksual terjadi.

Pelaku kejahatan pelecehan seksual adalah laki-laki dan korbannya adalah perempuan. Biasanya yang merupakan pelaku dari pelecehan seksual adalah laki-laki yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan atau menganggap dirinya lebih berkuasa daripada yang dilecehkan, sehingga dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya.

Pelecehan seksual lebih sering terjadi sebagai kasus yang dilakukan sekelompok orang terhadap korbannya yang terjadi pada kaum perempuan. Di masyarakat Indonesia secara umum adalah si pelaku belum mengenal korbannya dan lebih sering terjadi di tempat-tempat umum seperti tempat kerja, pasar, pusat pembelanjaan, pemberhentian bus (halte bus), didalam angkutan umum, bioskop atau sering pula terjadi di tempat umum dimana banyak laki-laki sedang bergerombol dan duduk-duduk.<sup>4</sup>

Penelitian ini berfokus membahas masalah-masalah hukum yang terjadi di dunia kerja salah satunya adalah masalah pelecehan seksual terhadap pekerja. Salah satu contoh kasus pelecehan seksual yaitu bermodus perpanjangan kontrak terhadap karyawati di Cikarang yang sudah menjadi rahasia publik. Buruh perempuan kerap dimanipulasi untuk menuruti keinginan atasannya. Mulai dari rayuan gombal, sentuhan fisik hingga ajakan untuk berhubungan intim dilakukan oknum atasan tersebut untuk melancarkan niat jahatnya kepada buruh perempuan yang berada di

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, halaman 2.

bawah tekanan. Tak jarang, para buruh perempuan itu juga diiming-imingi pengangkatan status untuk menjadi karyawan tetap jika menuruti kemauan atasannya. “Atasannya ini macam-macam, intinya adalah orang yang memiliki kuasa dalam struktur di perusahaan. Bisa supervisor, pihak manajemen. Itu sering terjadi. Untuk menanggapi situasi ini, saya sendiri mengonfirmasi, bahwa hal-hal seperti memang rentan, dialami oleh buruh perempuan. Dengan modus yang spesifik, entah itu mengajak staycation, mengajak kencan, hingga pada ajakan berhubungan seksual memang terjadi di tempat kerja.”<sup>5</sup>

Ketentuan konstitusi tersebut menunjukkan, bahwa salah satu Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak untuk mencari, mendapatkan, dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau barangkali bidang keilmuan dan keterampilannya. Jenis pekerjaan merupakan salah satu aktivitas yang dapat memberikan manfaat secara ekonomi bagi seseorang. Melalui aspek ekonomi yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukannya ini, seseorang dapat meningkatkan taraf kehidupannya, seperti hak membebaskan diri dari kehidupan yang serba kesulitan menjadi kehidupan yang berkecukupan, dari kondisi kehidupan yang mengalami kemiskinan diperbarui ke taraf kehidupan yang sejahtera.

Pelecehan seksual merupakan sebuah kejahatan yang masih tergolong sulit untuk diatasi. Pelecehan seksual tersebut dapat dilihat dan diketahui pada banyaknya berita tentang pelecehan seksual di media sosial. Hal yang paling miris

---

<sup>5</sup> Dinda Sabrina, 2023, *Kekerasan Seksual bermodus perpanjangan kontrak terhadap karyawan di Cikarang sudah menjadi rahasia publik*, Media Indonesia, <https://m.mediaindonesia.com/humaniora/578916/kekerasan-seksual-bermodus-perpanjang-kontrak-terhadap-karyawati-di-cikarang-sudah-jadi-rahasia-umum>, Diakses 21 Agustus 2023, Pukul 00.01 Wib.

adalah pelecehan seksual tersebut sering terjadi ditempat yang menurut nalar manusia tidak akan mungkin terjadi, seperti disekolah, ditempat kerja bahkan ditempat rumah ibadah sekalipun. Dalam penelitian kali ini akan lebih berfokus mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual ditempat kerja. Nantinya penelitian ini juga akan mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja anak dan wanita.

Perbuatan pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk pelanggaran hak asasi manusia, Dalam Pasal 28E Undang-Undang Dasar 1945 (Undang-Undang Dasar 1945 yang diamandemen) disebutkan, bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.<sup>6</sup> Hal tersebut ditegaskan dengan Firman Allah SWT yang tercantum dalam Al- Qur'an, Surah Al- Maidah : 2 yaitu:

وَلَا تَقْرَبُوا زِينَةَ الزَّانِيَةِ وَرَبِّهَا وَبَنَاتِهَا وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يَجْعَلْ اللَّهُ وَجْهَهُ لَهَا خَبِيرًا

*Artinya: "Dan janganlah kamu mendekati zina; sesungguhnya zina itu adalah suatu perbuatan yang keji dan suatu jalan yang buruk." (QS. Al-Isra: 32)*

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, dalam penulisan ini dengan judul **“Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja”**.

<sup>6</sup> Suratman, *Op. Cit.*, halaman 5.

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, adapun permasalahannya yaitu:

- a. Bagaimana ketentuan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja?
- b. Bagaimana tanggungjawab perusahaan agar pekerja bebas dari pelecehan seksual?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja?

### **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui tanggungjawab perusahaan agar pekerja bebas dari pelecehan seksual.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja.

### **3. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan mengenai dasar, kedudukan hukum kerja, hakikat dan sifat hukum kerja, hubungan kerja dan perlindungan kerja yang dijelaskan dengan pemikiran-pemikiran secara teoritis yang diharapkan sekurang-kurangnya dapat menjadi referensi ilmiah/sumbangan pemikiran yang bermamfaat dalam perkembangan ilmu hukum serta sebagai sumbangan pemikiran dalam dunia Pendidikan.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait termasuk bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan para praktisi hukum, menambah literatur yang membahas tentang masalah-masalah ketenagakerjaan khususnya perlindungan hukum terhadap pekerja.

## **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terhadap batasan ruang lingkup fokus kajian yang akan diteliti.<sup>7</sup> Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu **“Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja”** selanjutnya dapat penulis terangkan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> Faisal, et.al, 2023, *Pedoman Penulisan & Penyelesaian Tugas Akhir Majasiswa Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima, halaman 5.

1. Perlindungan Hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat.<sup>8</sup>
2. Pekerja/Buruh dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>9</sup>
3. Korban dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksin dan Korban adalah seseorang yang mengalami penderitaan fisik, mental, dan/atau kerugian ekonomi yang diakibatkan oleh suatu tindak pidana.
4. Tindak Pidana disebut juga dengan *Strafbaarfeit* adalah peristiwa yang dapat dipidana atau perbuatan yang dapat dipidana.<sup>10</sup>
5. Pelecehan Seksual adalah Tindakan seksual yang tidak diinginkan, menyebabkan pelanggaran dan ketidaknyamanan, dan dapat (dalam beberapa situasi) berbahaya secara fisik dan mental sehingga korban merasa terintimidasi, tidak nyaman, malu atau terancam.<sup>11</sup>
6. Pengusaha dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Tim Hukumonline, 2023, *Perlindungan Hukum: Peengertian, Unsur, dan Contohnya*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>, Diakses 19 Agustus 2023, Pukul 14.49 Wib.

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Rajawali Pers, halaman 19.

<sup>10</sup> Fitri Wahyuni, 2017, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, halaman 36.

<sup>11</sup> Gajimu.com, 2023, *Apa Yang Dimaksud Dengan Pelecehan Seksual*, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perlakuan-adil-saat-bekerja/pelecehan-seksual/informasi-mengenai-pelecehan-seksual-indonesia>, Diakses 19 Agustus 2023, Pukul 15.42 Wib.

<sup>12</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, halaman 17.

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal angkat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara penguasaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>13</sup>
8. Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:<sup>14</sup>
- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>13</sup> Suratman, *Op. Cit.*, halaman 60.

<sup>14</sup> Purbadi Hardjoprajitno, dkk, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Universitas Terbuka, halaman 224.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### C. Keaslian Penelitian

Persoalan tentang hak cipta bukanlah merupakan hal baru. oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang hak cipta ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja”**.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain;

1. Skripsi, Putri Karina Sitepu, NPM 1706200305, Mahasiswa Fakultas Hukum Unveristas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2017 yang berjudul “Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Perempuan Sebagai Korban Kekerasan Seksual di Indonesia” Skripsi ini merupakan penelitian (*library research*) sedangkan penelitian ini bersifat deskriptif dengan analitis data kualitatif yang membahas secara khusus tentang

masalah Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Dalam Perspektif Hukum di Indonesia.

2. Skripsi, Septia Nurandaika, NPM 2015061035, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2019, yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Mendapat Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja (Studi Kasus: Di PT Trigoldenstar wisesa)" Skripsi ini merupakan penelitian dengan metode hukum empiris yaitu penelitian yang bukan hanya dilihat dari aturan-aturannya saja tetapi juga mengamati langsung kejadian-kejadian yang terjadi di dalam masyarakat. Penelitian ini berbentuk empiris karena penulis ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual, dan apa faktor penghambat dari pelaksanaan perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual di tempat kerja. Metode ini juga disebut sebagai metode penelitian sosiologis karena mengambil fakta-fakta yang ada di masyarakat, badan hukum, atau badan pemerintah.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat kedalam bentuk skripsi ini mengarah kepada aspek penelitian khusus terkait dengan Perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual sebagai syarat perpanjangan hubungan kerja.

#### **D. Metode penelitian**

Pengkajian hukum positif masih mendominasi pengajaran studi hukum pada fakultas hukum di Indonesia saat ini. Untuk memenuhi harapan masyarakat yang demikian itu, fakultas hukum cenderung untuk menjadi suatu lembaga yang mendidik mahasiswa untuk menguasai teknologi hukum. Teknologi hukum dimaksud adalah menguasai hukumnya bagi suatu persoalan tertentu yang terjadi serta bagaimana melaksanakan atau menerapkan peraturan-peraturan hukum tersebut dengan baik.<sup>15</sup> Maka melakukan penelitian merupakan suatu cara untuk mengembangkan ilmu pengetahuan karna mengungkap kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah. Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*), dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.

##### **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif. Teknik deskriptif dimaksudkan peneliti memaparkan apa adanya tentang

---

<sup>15</sup> Zainuddin Ali, 2016, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 13.

suatu peristiwa hukum atau kondisi hukum.<sup>16</sup> Penelitian ini hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum, berusaha untuk menemukan penjelasan mengenai suatu penomena, dan akan lebih banyak mengandung deskriptif yaitu dengan memaparkan apa adanya tentang suatu peristiwa hukum atau kondisi hukum, dengan menggunakan data sekunder sebagai data utama. Analisis terhadap penelitian hukum kualitatif bertujuan untuk mencari kebenaran berdasarkan nilai atau kualitas data yang diperoleh, dan untuk dilakukan analisis secara kualitatif dapat dilakukan melalui pengumpulan data.

### **3. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dimana keadaan norma yang menumbulkan permasalahan hukum normatif adalah terjadi konflik vertikal, yakni konflik antara norma dari peraturan perundang-undangan lebih rendah terhadap norma dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.<sup>17</sup>

### **4. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunah Rasul).

---

<sup>16</sup> I Made Pasek Diantha, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, halaman 152.

<sup>17</sup> *Ibid.*, halaman 156.

b. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi dan publikasi tentang hukum. Data sekunder terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban.
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti tulisan, jurnal dan buku-buku yang dianggap berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, berupa kamus hukum, ensiklopedia atau kamus bahasa Indonesia, internet dan lain sebagainya.

## **5. Alat Pengumpul Data**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder menggunakan alat pengumpul data berupa studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan secara *offline* yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dan studi kepustakaan *online* yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## **6. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini secara kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas-asas, norma-norma, doktrin dan pasal-pasal didalam undang-undang yang relevan dengan permasalahan, membuat sistematika dari data-data tersebut sehingga akan menghasilkan kualifikasi tertentu yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang didasarkan pada teori ini, yaitu masyarakat yang berada pada posisi yang lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*.

Secara gramatikal, perlindungan adalah:

1. tempat berlindung; atau
2. hal (perbuatan) memperlindungi.

Memperlindungi adalah menyebabkan atau menyebabkan berlindung. Arti berlindung, meliputi:<sup>18</sup>

1. menempatkan dirinya supaya tidak terlihat;
2. bersembunyi, atau
3. minta pertolongan.

Sementara itu, pengertian melindungi, meliputi:

1. menutupi supaya tidak terlihat atau tampak,

---

<sup>18</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini, 2022, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Depok: Rajagrafindo Persada, halaman 259.

2. menjaga, merawat atau memelihara,
3. menyelamatkan atau memberikan pertolongan.

Perintah Perlindungan adalah penetapan yang dikeluarkan oleh Pengadilan untuk memberikan perlindungan kepada korban. Di samping rumusan itu, dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan terhadap Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat telah disajikan rumusan perlindungan. Perlindungan adalah:<sup>19</sup>

"Suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak mana pun, yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan".

Dalam rumusan ini, perlindungan dikonstruksikan sebagai:

1. bentuk pelayanan; dan
2. subjek yang dilindungi.

Yang memberikan pelayanan, yaitu:

1. aparat penegak hukum; atau
2. aparat keamanan.

Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi teori perlindungan hukum, meliputi:

1. adanya wujud atau bentuk perlindungan atau tujuan perlindungan;
2. subjek hukum; dan
3. objek perlindungan hukum.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, halaman 261.

Undang-Undang Tenaga kerja, yang menjadi subjek perlindungannya, yaitu tenaga kerja. Sementara itu, yang menjadi objek perlindungannya, meliputi:

1. upah dan kesejahteraan;
2. syarat-syarat kerja; serta
3. perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Secara teoretis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi dua bentuk, yaitu:<sup>20</sup>

1. perlindungan yang bersifat preventif; dan
2. perlindungan represif.

Perlindungan hukum yang preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya pencegahan. Perlindungan memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintahan mendapat bentuk yang definitif. Sehingga, perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dan dengan adanya perlindungan hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *freies ermessen*, dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintai pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut. Perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Indonesia dewasa ini terdapat berbagai

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, halaman 264.

badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, yang dikelompokkan menjadi dua badan, yaitu:

1. Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
2. Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi

Penanganan perlindungan hukum bagi rakyat melalui inital pemerintah permintaan yang terlembaga banding administrasi adalah banding terhadap suatu tindak pemerintah oleh pihak yang merasa dirugikan oleh kindakan pemerintah tersebut. Insta sang berwenang untuk mengubah bahkan dapat membatalkan tinda pemerintah tersebut.

Peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang yang mempunyai ekonomi lebih baik dari pihak korban. Pada prinsipnya, perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah atau korban Peraturan perundang-undangan yang mengatur bentuk perlindungan hukum bagi masyarakat, meliputi:<sup>21</sup>

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara filosofis, lahirnya atau ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi tenaga kerja yang berada pada posisi lemah. Sehingga dengan adanya undang- undang ini akan memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang sama antara buruh dengan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, halaman 265.

majikan. Dalam undang-undang ini diatur bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh, yang meliputi perlindungan atas:<sup>22</sup>

1. hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. keselamatan dan kesehatan kerja;
3. pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. upah;
5. kesejahteraan; dan
6. jaminan sosial tenaga kerja.

## **B. Tinjauan Umum Tindak Pidana**

Pengertian tentang tindak pidana dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dikenal dengan istilah *Strafbaarfeit* dan dalam kepustakaan tentang hukum pidana sering mempergunakan istilah delik, sedangkan pembuat undang-undang merumuskan suatu undang-undang mempergunakan istilah peristiwa pidana atau perbuatan pidana atau tindak pidana.<sup>23</sup>

Tindak pidana merupakan suatu istilah yang mengandung suatu pengertian dasar dalam ilmu hukum, sebagai istilah yang dibentuk dengan kesadaran dalam memberikan ciri tertentu pada peristiwa hukum pidana. Tindak pidana mempunyai pengertian yang abstrak dari peristiwa-peristiwa yang konkrit dalam lapangan hukum pidana, sehingga tindak pidana haruslah diberikan arti yang bersifat ilmiah dan ditentukan dengan jelas untuk dapat memisahkan dengan istilah yang dipakai sehari-hari dalam kehidupan masyarakat.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, halaman 266.

<sup>23</sup> Fitri Wahyuni, *Op. Cit.*, halaman 35.

Istilah tindak pidana berasal dari istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda yaitu *strafbaarfeit*. Walaupun istilah ini terdapat dalam WvS Belanda, dengan demikian juga WvS Hindia Belanda (KUHP), tetapi tidak ada penjelasan resmi tentang apa yang dimaksud dengan *strafbaarfeit* itu. Oleh karena itu para ahli hukum berusaha untuk memberikan arti dan isi dari istilah itu. Sayangnya sampai kini belum ada keseragaman pendapat. Para pakar asing Hukum Pidana menggunakan istilah tindak pidana atau perbuatan pidana atau peristiwa pidana, dengan istilah *strafbaarfeit* adalah peristiwa pidana; *strafbare handlung* diterjemahkan dengan perbuatan pidana, yang digunakan oleh para sarjana hukum pidana Jerman; dan *criminal act* diterjemahkan dengan istilah perbuatan kriminal.

Istilah *Strafbaarfeit* adalah peristiwa yang dapat dipidana atau perbuatan yang dapat dipidana. Sedangkan delik dalam bahasa asing disebut *delict* yang artinya suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukuman (pidana). Istilah delik (*delict*) dalam bahasa Belanda di sebut *starfbaarfeit* di mana setelah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, oleh beberapa sarjana hukum diartikan secara berlain-lainan sehingga otomatis pengertiannya berbeda.<sup>24</sup>

#### 1. Unsur-Unsur Tindak Pidana

Secara umum, unsur-unsur tindak pidana adalah sebagai berikut:<sup>25</sup>

##### a. Unsur Perbuatan Manusia terdiri dari dua yaitu:

- 1) perbuatan manusia baik perbuatan yang bersifat aktif, yakni berbuat, tetapi juga perbuatan yang bersifat pasif, yakni melalaikan atau tidak

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, halaman 36.

<sup>25</sup> *Ibid.*, halaman 45.

berbuat. Contoh perbuatan manusia yang bersifat aktif, yaitu Pasal 362 KUHP.

- 2) Perbuatan manusia yang bersifat pasif (melalaikan/tidak berbuat) contoh terdapat dalam Pasal 531 KUHP.

Pada prinsipnya seseorang hanya dapat dibebani tanggungjawab pidana bukan hanya karena ia telah melakukan suatu perilaku lahiriah (*outward conduct*) yang harus dapat dibuktikan oleh seorang penuntut umum. Dalam ilmu hukum pidana, perbuatan lahiriah itu dikenal sebagai *actus reus*, Dengan kata lain, *actus reus* adalah elemen luar (eksternal element).<sup>26</sup>

#### b. Sifat Melawan Hukum (*Wederrechtelijk*)

Dalam ilmu hukum pidana, dikenal beberapa pengertian melawan hukum (*wederrechtelijk*), yaitu:

- 1) Menurut Simons, melawan hukum diartikan sebagai “bertentangan dengan hukum.” bukan saja terkait dengan hak orang lain (hukum subjektif), melainkan juga mencakup Hukum Perdata atau Hukum Administrasi Negara.
- 2) Menurut Noyon, melawan hukum artinya “bertentangan dengan hak orang lain” (hukum subjektif).
- 3) Menurut Hoge Raad dengan keputusannya tanggal 18 Desember 1911 W 9263. melawan hukum artinya “tanpa wenang” atau “tanpa hak”.

---

<sup>26</sup> Sutan Remy Sjahdeini, 2007, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Jakarta: Grafiti Pers, halaman 34.

Melawan hukum berarti bertentangan dengan hukum, atau tidak sesuai dengan larangan atau keharusan hukum, atau menyerang suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Istilah melawan hukum itu sendiri sesungguhnya mengadopsi dari istilah dalam hukum perdata yaitu "*onrechtmatigedaad*" yang berarti perbuatan melawan hukum.

Sifat perbuatan melawan hukum suatu perbuatan ada 2 (dua) macam, yakni:<sup>27</sup>

a. Sifat melawan hukum formil (*Formale wederrechtelijk*)

Menurut pendapat ini, yang dimaksud dengan perbuatan bersifat melawan hukum adalah perbuatan yang memenuhi rumusan undang-undang, kecuali jika diadakan pengecualian-pengecualian yang telah ditentukan dalam undang-undang, bagi pendapat ini melawan hukum berarti melawan undang-undang, sebab hukum adalah undang-undang.

b. Sifat melawan hukum materil (*materielewederrechtelijk*).

Menurut pendapat ini belum tentu perbuatan yang yang memenuhi rumusan undang-undang itu bersifat melawan hukum. Bagi pendapat ini yang dinamakan hukum itu bukan hanya undang-undang saja (hukum yang tertulis), tetapi juga meliputi hukum yang tidak tertulis, yakni kaidah-kaidah atau kenyataan-kenyataan yang berlaku di masyarakat.

## 2. Jenis-Jenis Tindak Pidana

Tindak pidana dapat dibedakan atas dasar-dasar tertentu, yakni sebagai berikut:<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Fitri Wahyuni, *Op. Cit.*, halaman 48.

<sup>28</sup> *Ibid.*, halaman 55.

- a. Menurut sistem KUHP, dibedakan antara kejahatan yang dimuat dalam buku II dan pelanggaran yang dimuat dalam buku II.
- b. Menurut cara merumuskannya, dibedakan antara tindak pidana formil dan tindak pidana materil
- c. Berdasarkan bentuk kesalahan, dibedakan antara tindak pidana sengaja (*dolus*) dan tindak pidana tidak dengan sengaja (*culpa*). Tindak pidana sengaja adalah tindak pidana yang dalam rumusnya dilakukan dengan kesengajaan atau mengandung unsur kesengajaan. Sedangkan tindak tidak sengaja adalah tindak pidana yang dalam rumusnya mengandung culpa.
- d. Berdasarkan macam perbuatannya, dapat dibedakan antara tindak pidana aktif/positif dapat juga disebut tindak pidana komisi dan tindak pidana pasif/negatif, disebut juga tindak pidana omisi.
- e. Berdasarkan saat dan jangka waktu terjadinya, maka dapat dibedakan antara tindak pidana terjadi seketika dan tindak pidana terjadi dalam waktu lama atau berlangsung lama/berlangsung terus.
- f. Berdasarkan sumbernya, dapat dibedakan antara tindak pidana umum dan tindak pidana khusus.
- g. Dilihat dari sudut subjeknya, dapat dibedakan antara tindak pidana communia (tindak pidana yang dapat dilakukan oleh semua orang) dan tindak pidana propria (tindak pidana yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang berkualitas tertentu).
- h. Berdasarkan perlu tidaknya pengaduan dalam hal penuntutan, maka dibedakan antara tindak pidana biasa dan tindak pidana aduan.
- i. Berdasarkan berat-ringannya pidana yang diancamkan, maka dapat dibedakan antara tindak pidana bentuk pokok, tindak pidana yang diperberat dan tindak pidana yang diperingan.
- j. Berdasarkan kepentingan hukum yang dilindungi, maka tindak pidana tidak terbatas macamnya, sangat tergantung pada kepentingan hukum yang dilindungi dalam suatu peraturan perundang-undangan.
- k. Dari sudut berapa kali perbuatan untuk menjadi suatu larangan, dibedakan antara tindak pidana tunggal dan tindak pidana berangkai.

### **C. Tinjauan Umum Pelecehan Seksual**

Pelecehan seksual dianggap sebagai pelanggaran serius. Namun, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur bentuk pelecehan/pelecehan seksual, sanksi dan cara mengatasi pelecehan seksual di tempat kerja.

Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan pedoman khusus tentang Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Pelecehan seksual didefinisikan sebagai "*Pelecehan Seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan,*

*permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi sehingga tindakan tersebut mengganggu kondisi dan lingkungan kerja”.*<sup>29</sup>

Pedoman tersebut mendefinisikan berbagai bentuk pelecehan seksual, yang meliputi pelecehan fisik, verbal, gestural, tertulis atau grafis dan psikologis atau emosional. Pelecehan seksual merupakan kejahatan terhadap kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 294 ayat (2) KUHP Indonesia. Selain itu, Pelecehan Seksual sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Angka (1) pada huruf (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual disebutkan bahwa Tindak Pidana Kekerasan Seksual terdiri atas Pelecehan Seksual Non Fisik dan Pelecehan Seksual Fisik. Saksi hukum pidana terhadap perbuatan pelecehan seksual Non Fisik diatur pada Pasal 5 dan Saksi hukum pidana terhadap perbuatan pelecehan seksual fisik diatur dalam pasal 6 huruf (a), (b) dan (c) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Pasal 76 ayat (3) huruf b Jo Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja berhak atas perlindungan moral dan moril.<sup>30</sup> Hal tersebut juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Sayangnya pedoman ini

---

<sup>29</sup> Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja.

<sup>30</sup> Gajimu.com, 2023, *Pelecehan Seksual*, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perlakuan-adil-saat-bekerja/pelecehan-seksual>, Diakses 20 Agustus 2023, Pukul 21.23 Wib.

tidak bersifat mengikat, hanya panduan atau sebagai acuan bagi pengusaha, pekerja maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani secara efektif pelecehan seksual.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia tidak secara eksplisit menyebutkan hukuman apapun untuk pelecehan seksual; itu melarang tindakan tidak senonoh di depan umum dan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk melakukan hubungan seksual. Ketentuan ini menjadi dasar untuk pengaduan pidana yang berasal dari pelecehan seksual di tempat kerja. Korban atau orang lain yang mengetahui kejadian tersebut harus mengajukan pengaduan resmi. KUHP memberlakukan hukuman hingga dua tahun delapan bulan dan denda uang. Jika terjadi kekerasan untuk hubungan seksual, hukumannya dinaikkan menjadi 12 tahun.

Seorang pekerja dapat mengajukan permintaan resmi kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pengadilan hubungan industrial) untuk memutuskan hubungan kerjanya jika pengusaha telah memukul, memermalukan atau mengintimidasi pekerja secara kasar.

Perusahaan juga dapat memutuskan kontrak kerja pekerja yang telah melakukan perbuatan tercela yang contohnya antara lain sebagai berikut: pekerja tersebut telah melakukan perbuatan asusila/tidak senonoh atau berjudi di lingkungan kerja atau telah menyerang, dipukuli, dianiaya, dihina, diancam, atau mengintimidasi rekan kerja atau pengusaha di lingkungan kerja.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.*,

#### D. Tinjauan Umum Pekerja

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>32</sup>

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra, di mana oleh pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan “budak” yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Di sinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa kita sesuai dengan prinsip “*devide et empera*”-nya yang terkenal itu.

Pada awalnya sejak diadakan Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah

---

<sup>32</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, halaman 18.

yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerja administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh paham Marxisme, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam UUD 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>33</sup>

Kemudian, dengan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003).

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, halaman 19.

Pengertian pekerja/buruh diperluas misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2), ditentukan bahwa:<sup>34</sup>

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

- a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan;
- c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Menyadari pentingnya karyawan bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, perlu dipikirkan agar karyawan dapat menjaga keselamatan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Demikian pula, perlu untuk memperjuangkan kedamaian dan kesehatan karyawan sehingga apa yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka dapat dipertimbangkan sebanyak mungkin, sehingga kewaspadaan mereka dalam melakukan pekerjaan dijamin. Pemikiran pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> *Ibid.*,

<sup>35</sup> Rosalia Dika Agustanti Satino Rildo Rafael Bonauli, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara*, Jurnal Supremasi, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta, Volume 11, Nomor 1, Tahun 2021, halaman 47.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja**

Hukum perburuhan atau Undang-Undang Ketenagakerjaan berproses dengan politik hukum yang membutuhkan waktu yang cukup lama karena pada masa kolonial kaum penjajah memberlakukan kerja paksa atau rodi kepada masyarakat Indonesia. Setelah Indonesia merdeka dan adanya organisasi buruh internasional, kaum buruh memperoleh hak-haknya sebagai tenaga kerja sesuai dengan keberadaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pelecehan seksual mengakibatkan masalah semakin luas antara lain menjadi persoalan hukum pada saat korban pelecehan seksual mengajukan kasusnya pada lembaga hukum untuk mencari keadilan. Pelecehan seksual dikategorikan sebagai salah satu bentuk diskriminasi jenis kelamin sehingga pelecehan seksual dianggap ilegal.<sup>36</sup>

Landasan yuridis yang berhubungan dengan perburuhan atau ketenagakerjaan bertujuan untuk memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja sesuai dengan hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum untuk tenaga kerja, majikan atau pengusaha yang memberikan pekerjaan dan/atau yang memiliki dan mengelola perusahaannya, menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, permasalahan upah, perselisihan

---

<sup>36</sup> Sri Kurnianingsih, 2003, "Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja", Buletin Psikologi: Jurnal UGM, Tahun XI, Nomor 2, halaman 123.

yang dapat menyebabkan gejolak sosial. Hukum perburuhan ialah suatu bagian dari hukum yang berlaku, pada pokoknya mengatur hubungan buruh dan buruh, buruh dan pengusaha.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorang pun diperbudak atau diperhamba. Sumber hukum ketenagakerjaan secara formal merupakan tempat atau sumber peraturan memperoleh kekuatan hukum. Sumber hukum formal ini adalah sebagai berikut.

1. Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR. Berdasarkan ketentuan Pasal II Aturan Peralihan UUD RI 1945, beberapa peraturan yang lama yang masih berlaku karena dalam kenyataan belum banyak peraturan yang dibuat setelah kemerdekaan, yaitu:<sup>37</sup>
  - a. *Wet*;
  - b. *Algemeen Maatregel van Bestuur*;
  - c. *Ordonantie-ordonantie*;
  - d. *Regeringsverordening*;
  - e. *Regeringbesluit*;
  - f. *Hoofdvandeling van arbeid*
2. Peraturan lainnya:

---

<sup>37</sup> Beni Ahmad Saebani, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: Pustaka Setia, halaman 77.

- a. Peraturan Pemerintah, yaitu aturan yang dibuat untuk melaksanakan Undang-Undang;
- b. Keputusan Presiden, yaitu keputusan yang bersifat khusus (einmalig) untuk melaksanakan peraturan yang ada di atasnya;
- c. Peraturan atau keputusan instansi lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan sumber hukum utama dalam ketenagakerjaan dengan mengacu pada pertimbangan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur yang merata, baik materiel maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pembuatan hingga pengesahan Rancangan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengingat pada: Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Dengan Persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat dengan Presiden. Dalam penerapannya, sumber hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>38</sup>

1. Undang-Undang Dasar RI 1945;

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, halaman 78.

2. Peraturan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang, seperti peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri, ataupun keputusan instansi lainnya;
3. Kebiasaan;
4. Perjanjian;
5. Traktat;
6. Doktrin;
7. Pidato Presiden;
8. Perikatan pegawai dengan pengusaha.

Kedudukan tenaga kerja dilindungi oleh peraturan perundang-undangan atau dilindungi oleh Undang-Undang. Oleh karena itu, menurut Franz Magnis Suseno, dalam perspektif etika ketenagakerjaan penegakan etika tenaga kerja memiliki moralitas yang utama, yaitu:<sup>39</sup>

1. berani berbuat dengan bertekad bertindak sesuai dengan tuntutan profesi ketenagakerjaan;
2. menyadari kewajibannya;
3. memiliki idealisme yang tinggi dalam bekerja.

Tenaga kerja memikul tanggung jawab moral sesuai dengan nilai, norma yang berlaku dalam lingkungan kehidupan yang bersangkutan sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja pada perusahaan. Lalu, bagaimana dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Dalam pertimbangannya dinyatakan bahwa untuk

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, halaman 79.

mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja.

Cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan untuk meningkatkan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Upaya perubahan pengaturan tersebut, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja. Untuk itu, diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif. Inilah urgensi dari pembentukan Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan

perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain:<sup>40</sup>

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
4. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
6. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
7. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.
10. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep-275/Men/1989 dan Nomor Pol.04/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (Satpam).

Asal mula adanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 SM. Ketika bangsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketanaga kerjaan adat. Dimana

---

<sup>40</sup> Ida Hanifah, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, halaman 105.

walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad.

Setelah memasuki abad masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan hindia belanda pada zaman ini terdapat suatu system pengkastaan. antara lain; Brahmana, Kesatria, Waisya, Sudra, dan Paria, dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra dan paria ini menjadi budak dari kasta brahmana, ksatria, dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan.

Pada saat masa pendudukan hindia belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaiannya adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan Staatblad 1817 No. 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau jawa. Kemudian tahun 1818 di tetapkan pada suatu UUD HB (regeling reglement) 1818 berdasarkan Pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1-06-1960 perbudakan dihapuskan.

Selain kasus Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku

tertentu..Namun hal tersebut dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan pembesar-pembesarnya.

Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.

Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur.

Perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan pelururan. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang dikuasainya, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Pelururan adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut seseorang tersebut dianggap

sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

Tuntutan buruh, maka Pemerintah RI pada tahun 1957 telah meratifikasi Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 100 Tahun 1957 dengan UU No. 80 Tahun 1957 mengenai Pemberian Upah yang sama bagi buruh laki dan buruh wanita dalam pekerjaan yang sama, termasuk sanksi bila pihak pengusaha mempratekan diskriminasi upah.

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Selain itu ada juga namanya Romusha yang pernah diterapkan oleh penjajah Jepang selama 3 tahun 3 bulan di Indonesia.

Riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun yang mereka miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai:

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.

2. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
3. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
4. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasi kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.<sup>41</sup>

Pelecehan seksual Verbal Wujud Pelecehan Seksual secera Verbal dilakukan dengan wujud ucapan atau perkataan yang ditujukan kepada orang lain.

1. Bentuk Pelecehan dari seksual verbal yaitu:<sup>42</sup>
  - a. Bercandaan, dengan bentuk menggoda lawan jenis atau sejenis, ataupun bisa dengan mengajukan pertanyaan yang berupah seputar seksual dalam obrolan yang tidak dikhususkan membahas seputar seksual.
  - b. Melakukan bersiulsiul yang berorientasi seksual
  - c. Menyampaikan atau menanyakan pada orang lain tentang keinginan secara seksual atau kegiatan seksual yang pernah dilakukan oleh orang yang membuat orang tersebut tidak nyaman.
  - d. Mengkritik dan mengomentari bentuk fisik yang mengarah pada bagian seksualitas, misalnya pada bentuk pantat seseorang.
2. Pelecahan Seksual non verbal

---

<sup>41</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), halaman 40.

<sup>42</sup> Agustiawan, 2022, *Kekerasan Sesual*, Bandung: Media Sains Indonesia, halaman 44.

Bentuk pelecehan seksual yang non verbal tidak sama seperti pelecehan Verbal. Pada pelecehan verbal menggunakan kata-kata atau perkataan, namun dalam pelecehan non verbal ini lebih menggunakan Tindakan akan tetapi tidak bersentuhan secara langsung antara pelaku dengan korbannya.

Pelecehan Seksual non verbal berupa:<sup>43</sup>

- a. Memperlihatkan alat kelamin sendiri dihadapan orang lain baik personal ataupun dihadapan umum.
  - b. Memperhatikan bagian seksual orang lain dengan pandangan yang menggoda.
  - c. Menggesek-gesek alat kelamin ke orang lain.
3. Pelecehan Seksual secara fisik Pelecehan Seksual secara fisik ini pelecehan seksual antara pelaku dan korban sudah terjadi kontak secara fisik. Perbuatan pelecehan seksual ini dapat digolongkan sebagai perbuatan yang ringan dan berat. Pelecehan Seksual secara fisik meliputi:<sup>44</sup>
- a. Merabah tubuh seseorang dengan muatan seksual dan tidak diinginkan oleh korbannya.
  - b. Melakukan pemerkosaan atau pemaksaan melakukan perbuatan seksual.
  - c. Melakukan memeluk, mencium atau menepuk seseorang yang berorientasikan seksual.

Pelecehan seksual menurut departemen pendidikan dan budaya dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata pelecehan seksual dapat dibagi menjadi 2 (dua)

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, halaman 45.

<sup>44</sup> *Ibid.*, halaman 45.

yaitu kata pelecehan dan seksual. Dalam kamus besar bahasa Indonesia ini pelecehan berasal dari kata leceh yang berarti memandang rendah, menghina atau tidak berharga. Sedangkan kata seksual berasal dari kata seks, sangat sering diartikan sebagai jenis kelamin biologis, yaitu laki-laki dan perempuan. Jadi kata seksual (kata sifat) adalah sifat suatu hal yang berkenan dengan seks atau jenis kelamin, dan hal dengan berpekara persetubuhan antara laki laki dan perempuan, serta hal-hal yang mengandur unsur yang bersifat hasrat atau nafsu seksual.<sup>45</sup> Dengan demikian pelecehan seksual menurut kamus besar Indonesia adalah dua kata tersebut apabila disatukan maka memiliki makna yaitu merendahkan, menghina kaum laki-laki atau perempuan. Jika pelecehan seksual merupakan kata sifat adalah merendahkan suatu hal antara kaum laki-laki atau perempuan yang berkenan mengarah perkara persetubuhan antara laki-laki dengan perempuan, dengan memiliki unsur sifat hasrat dan nafsu.

Pelecehan seksual dirasakan sebagai perilaku intimidasi, karena perbuatan tersebut memaksa seseorang terlibat dalam suatu hubungan seksual atau menempatkan seseorang sebagai objek perhatian seksual yang tidak diinginkannya. Menurut Beuvais pakar hukum Belanda pelecehan seksual tidak hanya terjadi pada kaum perempuan saja tetapi pada kaum laki-laki juga bisa menjadi korban pelecehan seksual. Dan juga Beauvais mengelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok yang menjadi pelecehan seksual antara lain: laki-laki melecehkan

---

<sup>45</sup> Depdibud, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indoensia*, Jakarta: Balai Pustaka, halaman 507

perempuan, perempuan melecehkan laki-laki, heteroseksual melecehkan homoseksual dan homoseksual melecehkan heteroseksual.<sup>46</sup>

Pelecehan seksual adalah perilaku pendekatan-pendekatan yang terkait dengan seks yang tidak diinginkan, termasuk permintaan untuk melakukan seks, dan perilaku lainnya secara verbal ataupun fisik merujuk pada seks. Pelecehan seksual bisa terjadi dimana saja baik tempat umum seperti bis, sekolah, pasar, kantor, maupun tempat pribadi seperti dirumah.

Banyak pendapat yang berbeda mengenai bentuk pelecehan seksual. Bentuk-bentuk pelecehan seksual secara umum yang berkriteria yang dapat diterima akal sehat antara lain:

- a. Main mata atau pandangan yang menyapu tubuh dari atas sampai ke bawah bak (mata keranjang) dengan penuh nafsu.
- b. Siulan nakal dari orang yang dikenal maupun tidak dikenal.
- c. Bisikan bernada seksual.
- d. Bahasa tubuh yang dirasakan melecehkan, merendahkan dan menghina.
- e. Komentar yang berkonotasi seks atau kata kata yang melecehkan harga diri, nama baik, reputasi atau pencemaran nama baik.
- f. Komentar atau perilaku negatif berdasarkan pada gender.
- g. Mengungkapkan gurauan-gurauan bernada porno atau lelucon cabul.
- h. Menggoda dengan ungkapan-ungkapan bernada penuh hasrat.
- i. Perilaku meraba-raba tubuh korban dengan tujuan seksual.

---

<sup>46</sup> Khaerudin, 1999, *Pelecehan Seksual Terhadap Istri*, Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada, halaman 3.

- j. Pemaksaan hubungan seksual dengan janji-janji atau ancaman kekerasan dan sebagainya agar korban bersedia melakukan hubungan seksual.

Pelecehan seksual pada dasarnya terjadi apabila orang yang menjadi sasaran pelecehan seksual tersebut merasa tidak suka dan tidak diharapkan dari perbuatan pelaku sehingga orang yang menjadi sasaran menimbulkan akibat negatif seperti rasa malu, terhina, marah, kehilangan kesucian, tersinggung, kehilangan harga diri dan sebagainya.

Secara yuridis pelecehan seksual merupakan tentang kejahatan terhadap kesusilaan sebagaimana ditegaskan dalam buku KUHP BAB XIV membahas tentang perkosaan, meskipun tidak ada istilah yang menyebutkan tentang pelecehan seksual namun unsur-unsur tersebut dapat ditemui dalam Pasal 289 sampai dengan Pasal 296 KUHP mengenai perbuatan cabul.

Contoh perbuatan pelecehan seksual banyak sekali seperti siulan pria kepada wanita yang dikenal maupun tidak dikenal, melakukan merabameraba tubuh korban yang mengarah seksual, melakukan ancaman dan tekanan atau kekerasan kepada korban agar bersedia melakukan hubungan seksual dan sebagainya, salah satunya pemerkosaan adalah bentuk pelecehan seksual yang sangat ekstrem.

Pelecehan seksual adalah perilaku dalam bentuk verbal ataupun fisik atau gerak tubuh yang berorientasi seksual, permintaan layanan seksual, atau perilaku lain yang berorientasi seksual yang membuat orang yang dituju merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi. Pelecehan seksual juga meliputi berbagai situasi di mana perilaku yang telah disebutkan sebelumnya disertakan ke dalam persyaratan kerja atau ketika perilaku yang sedemikian menciptakan lingkungan

kerja yang mengintimidasi, tidak ramah atau tidak layak.<sup>47</sup> Reaksi mereka yang menjadi korban harus terukur dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi. Dengan kata lain, pelecehan seksual adalah:

1. Penyalahgunaan perilaku seksual;
2. Permintaan layanan seksual;
3. Pernyataan verbal atau aksi fisik atau bahasa tubuh yang menyiratkan perilaku seksual, atau;
4. Tindakan yang tidak diinginkan yang berkonotasi seksual:
  - a. Orang yang menjadi sasaran telah menyatakan secara jelas bahwa perilaku tersebut tidak dikehendaki;
  - b. Orang yang menjadi sasaran merasa terhina, tersinggung dan/ atau terintimidasi oleh perilaku tersebut; atau
  - c. Pelaku sewajarnya harus dapat mengantisipasi bahwa orang lain akan merasa tersinggung, terhina dan/atau terintimidasi oleh perilaku yang demikian.

Perilaku yang tidak dikehendaki adalah perilaku apapun yang tidak diminta atau diundang oleh orang yang menerima perlakuan tersebut, dan bahwa orang yang menerima perlakuan tersebut merasakan bahwa perlakuan tersebut tidak diinginkan atau sesuatu yang melanggar etika kesopanan. Apakah perilaku tersebut menjadi sesuatu yang tidak diinginkan menjadi pertanyaan yang sifatnya subyektif yang dinilai oleh orang yang mengeluarkan tuduhan tentang pelecehan. Dalam hal ini,

---

<sup>47</sup> Better Work Indonesia, *Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja Pedoman Untuk Perusahaan*, halaman 6.

bagaimana perilaku tersebut dipersepsikan dan dialami oleh orang yang menerima perlakuan tersebut menjadi penting, bukan maksud dibalik perilaku. Perilaku yang tidak diinginkan dapat dikenali dari karakteristik-karakteristik berikut:<sup>48</sup>

- a. Korban pelecehan telah menjelaskan bahwa perilaku tersebut tidak diinginkan.
- b. Korban merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi oleh perilaku tersebut, atau
- c. Pelaku telah mengantisipasi bahwa orang lain yang menerima perlakuan yang sedemikian akan tersinggung, terhina, dan/atau terintimidasi oleh perilaku tersebut.

Perilaku yang tidak diinginkan adalah perilaku apapun yang tidak diminta atau diinginkan oleh korban pelecehan dan yang dianggap tidak pantas. Kewajaran perilaku dapat diukur dengan mengenali apakah tingkah laku yang mengarah pada perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan seksual telah membuat korban pelecehan merasa tersinggung, malu, atau takut. Perilaku tersebut juga harus dipertimbangkan dalam konteks di mana “perilaku tersebut terjadi”. Faktor-faktor berikut bisa menjadi pertimbangan: frekuensi kejadian, kondisi yang mengintimidasi, situasi yang berbeda.

Pelecehan seksual dapat mengambil berbagai bentuk. Pada umumnya, ada lima bentuk pelecehan seksual:<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, halaman 6.

<sup>49</sup> *Ibid.*, halaman 7.

- a. Pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan dengan kecendrungan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, dan mendelik dengan penuh hawa nafsu.
- b. Pelecehan verbal termasuk komentar-komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi seseorang, anggota tubuh atau penampilannya, lelucon dan komentar yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual.
- c. Pelecehan dengan bahasa tubuh termasuk bahasa tubuh yang menjurus kepada sesuatu yang bersifat seksual dan/atau gerak-geriknya, kedipan mata yang berulang-ulang, menjilat bibir dan gerak-gerik lain dengan menggunakan jari-jemari.
- d. Pelecehan yang bersifat tertulis atau grafis termasuk pemaparan barang-barang pornografi, gambar-gambar eksplisit yang bersifat seksual, gambar pelindung layar komputer atau poster dan pelecehan melalui e-mail dan sarana komunikasi elektronik lainnya.
- e. Pelecehan psikologis/emosional yang termasuk di antaranya permintaan yang terus menerus dan tidak diinginkan, undangan yang tidak diinginkan untuk pergi berkencan, hinaan-hinaan, ejekan-ejekan dan sindiran-sindiran yang berkonotasi seksual.

Ketika perilaku berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak ramah atau ofensif. Situasi di mana terjadi “imbal balik” ketika pemilik, pengusaha, penyelia, salah satu pihak manajemen, atau rekan kerja melaksanakan atau berusaha untuk mempengaruhi proses perekrutan karyawan, persyaratan atau kondisi hubungan kerja atau manfaat lainnya yang akan diterima

oleh seorang karyawan atau pelamar kerja sebagai imbalan dari pelayanan seksual. Ketika perilaku yang sedemikian bersifat ofensif dan tidak dapat diterima oleh korban yang menerima perlakuan sedemikian (tes yang bersifat subyektif, berdasarkan sudut pandang dari orang yang menerima perlakuan yang sedemikian).<sup>50</sup>

Faktor yang menentukan dalam mengklasifikasikan tingkah laku tertentu sebagai pelecehan seksual adalah sifat tingkah laku yang tidak diinginkan. Di samping kriteria ‘tidak diinginkan,’ tingkah laku yang bersifat ofensif dapat juga mengarah kepada pelecehan seksual. Interaksi yang berdasarkan atas suka sama suka bukan tergolong pelecehan seksual. Sanjungan yang kadang kala dilontarkan yang dapat diterima secara sosial dan budaya serta dianggap pantas tidak termasuk pelecehan seksual.

Para pekerja dan pihak manajemen memainkan peran penting dalam memastikan keamanan lingkungan kerja disamping kuatnya hubungan industrial. Hal ini menuntut atmosfir lingkungan kerja yang bersahabat dan komunikasi reguler antara para pekerja dan pengusaha berdasarkan atas niat baik. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila atmosfir yang akomodatif, efektif, dan menyenangkan dapat terbina. Guna membina kondisi yang sedemikian, sangat penting agar perilaku yang tidak pantas, termasuk pelecehan seksual, tidak terjadi di tempat kerja. Pelecehan seksual adalah kejahatan yang dipicu oleh adanya pengaduan secara formal atau delik aduan, di bawah Undang-Undang Pidana. Dengan demikian, harus ada aduan dari pihak yang menjadi korban atau pihak lain

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, halaman 8.

yang mengetahui tentang insiden tersebut. Undang-Undang Pidana melingkupi bentuk-bentuk pelecehan seksual sebagai berikut:<sup>51</sup>

- a) Kekerasan atau ancaman untuk berbuat kekerasan pemaksaan hubungan seksual (Pasal 285).
- b) Perilaku yang tidak menyenangkan yang melanggar norma kesopanan, seperti penyerangan secara seksual, mencium, meraba bagian kelamin atau daerah payudara.

Tindakan Kepatutan, yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, berdasarkan atas standar moralitas masyarakat untuk menentukan apakah suatu tindak-tanduk dianggap sebagai pelanggaran moral atau tidak, sebagai contoh orang yang mandi dengan bertelanjang di kamar mandi umum. Korban tindakan amoral berhak untuk mengajukan tuntutan pidana dan/ atau perdata secara terpisah terhadap terduga pelaku.<sup>52</sup>

Pelecehan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang berarti pada para karyawan secara individual, para kolega, dan perusahaan. Konsekuensi terhadap korban-korban pelecehan akan mengakibatkan Stress, kekhawatiran, gangguan tidur, Gangguan Stress Pasca Trauma (GSPT), Ketidakmampuan untuk bekerja, hilangnya harga diri dan rasa percaya diri, Produktivitas dan kinerja yang menurun, Timbulnya perasaan terkucil di tempat kerja, Gejala stress yang timbul secara fisik, seperti sakit kepala, sakit punggung, kram perut, Serangan rasa sakit, rasa lelah yang amat sangat, Memburuknya hubungan personal, Depresi.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> *Ibid.*,

<sup>52</sup> *Ibid.*, halaman 8.

<sup>53</sup> *Ibid.*, halaman 12.

Hubungannya dengan persoalan pelecehan, para pekerja harus mencegah segala bentuk pelecehan dengan mengkomunikasikan seluruh kebijakan perusahaan berkenaan dengan pelecehan di tempat kerja kepada seluruh pekerja, dan dengan memastikan dilaksanakannya semua tindakan perbaikan yang efektif.

Sebagai persyaratan minimum, ada dua tindakan utama yang harus diambil oleh semua pengusaha untuk mencegah dan menyelesaikan kasus-kasus pelecehan di tempat kerja:<sup>54</sup>

1. Mengembangkan, menyokong, dan mengkomunikasikan kebijakan tentang pelecehan di tempat kerja kepada seluruh karyawan. Kebijakan harus disebarkan kepada seluruh karyawan selama masa rekrutmen dan orientasi karyawan baru; dan
2. Mengambil tindakan perbaikan yang efektif dan pantas apabila terjadi pelecehan di tempat kerja. Pengusaha/manajemen diwajibkan untuk menahan tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pelecehan. Pengusaha/manajemen harus berkontribusi terhadap terciptanya dan terbinanya lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan dengan menerapkan standar untuk menghilangkan segala bentuk pelecehan.

Pengusaha/manajemen harus berusaha untuk memastikan bahwa seluruh pihak ketiga yang berurusan dengan perusahaan, seperti pelanggan, pelamar kerja atau pemasok, tidak menjadi sasaran pelecehan baik oleh pengusaha maupun karyawan, dan sebaliknya.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, halaman 13.

Seluruh pengusaha, tanpa memandang ukuran perusahaan atau organisasi, harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencegah pelecehan di tempat kerja. Hal ini bermakna bahwa para pengusaha harus secara aktif mengimplementasikan tindakan-tindakan pencegahan untuk meminimalkan terjadinya pelecehan dan untuk merespon secara wajar ketika terjadi pelecehan.

#### **B. Tanggungjawab Perusahaan Agar Pekerja Bebas Dari Pelecehan Sesual**

Sebagai bagian dari tanggungjawab perusahaan untuk menangani masalah pelecehan ditempat kerja, para pengusaha harus mengimplementasikan prosedur pengajuan keluhan yang efektif dan mudah diakses bagi para karyawan dan peserta lain di tempat kerja. Perusahaan atau pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak untuk bebas dari pelecehan dan kekerasan di dunia kerja. Sebagai pihak yang memiliki kuasa lebih dalam relasi hubungan kerja, sudah selayaknya pemberi kerja mengambil peran lebih untuk memastikan tempat kerjanya bebas dari pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.<sup>55</sup>

Semenjak dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV.2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, telah banyak organisasi yang menerbitkan panduan-panduan yang dapat membantu perusahaan atau pemberi kerja untuk mecegah terjadinya kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, antara lain:

---

<sup>55</sup> Sri Wiyanti Eddyono, et.al, 2022, *Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Bagi Perusahaan dan Pekerja*, Jakarta: UN Women, halaman 46.

1. Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja dan Pedoman untuk Perusahaan oleh Better Work Indonesia,<sup>56</sup> dan;
2. Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi Para Pemberi Kerja oleh APINDO.<sup>57</sup>

Selain itu, telah banyak juga perusahaan yang memiliki berbagai panduan dan kebijakan yang berlaku secara internal di perusahaan terkait dengan upaya pencegahan maupun penanganan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan amanat SE.03/MEN/IV.2011 yang menghimbau perusahaan untuk memiliki kebijakan internal terkait pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Kebijakan internal perusahaan ini dapat diwujudkan dalam bentuk Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, maupun Standard Operational Procedure (SOP) Perusahaan.<sup>58</sup>

Maraknya persoalan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, setidaknya tidaknya ada dua tindakan utama yang harus dimiliki oleh perusahaan atau pemberi kerja, yakni:<sup>59</sup>

1. Mengembangkan, menyokong, dan mengkomunikasikan kebijakan tentang pelecehan di tempat kerja kepada seluruh karyawan. Kebijakan harus disebarkan kepada seluruh karyawan selama masa rekrutmen dan orientasi karyawan baru; dan

---

<sup>56</sup> Better Work Indonesia. 2017, *Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja: Pedoman untuk Perusahaan*, [https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment\\_IND-3.pdf](https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_IND-3.pdf)

<sup>57</sup> APINDO. 2012. *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi Para Pemberi Kerja*. <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012-Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf>

<sup>58</sup> Sri Wiyanti Eddyono, *Op. Cit.*, halaman 46.

<sup>59</sup> *Ibid.*, halaman 47.

2. Mengambil tindakan perbaikan yang efektif dan pantas apabila terjadi pelecehan di tempat kerja. Pengusaha/manajemen diwajibkan untuk menahan tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pelecehan. Pengusaha/manajemen harus berkontribusi terhadap terciptanya dan terbinanya lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan dengan menerapkan standar untuk menghilangkan segala bentuk pelecehan.

Karena itu, hal utama yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja adalah membentuk mekanisme internal dalam perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk mencegah dan merespons kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Salah satu elemen kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja adalah adanya komitmen dari seluruh tingkatan dalam perusahaan, mulai dari tingkat eksekutif hingga ke karyawan lainnya. Hal yang bisa mendorong komitmen ini adalah dibuatnya pernyataan kebijakan oleh perusahaan, yang secara umum berisi penegasan terhadap prinsip perusahaan dalam pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.<sup>60</sup>

PT Adi Sarana Armana, Tbk (PT ASSA) dan Anak Perusahaan pada tahun 2020 menerbitkan Panduan Pencegahan Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja. Panduan ini berisi penjelasan mengenai pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja, serta mekanisme penanganan pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja. Mekanisme penanganan ini terdiri dari kebijakan perusahaan tentang pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja, prosedur

---

<sup>60</sup> *Ibid.*, halaman 48.

penanganan, dan juga kebijakan terkait kerahasiaan. Selain itu, panduan ini juga mengatur mengenai program pencegahan berupa promosi dan edukasi yang harus dilakukan oleh perusahaan.<sup>61</sup>

Panduan tentang pelecehan seksual dan mekanisme penanganannya yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan yang diberlakukan untuk perusahaan dan anak perusahaannya. Pernyataan kebijakan perusahaan setidaknya harus mengandung hal-hal berikut.<sup>62</sup>

1. Pernyataan bahwa seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun kontrak, peserta magang, maupun pekerja dalam masa percobaan, pelamar kerja, dan juga pihak ketiga yang terkait dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan sesuai dengan harkat martabatnya dan tanpa perbedaan;
2. Penjelasan mengenai definisi pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja serta bentuk-bentuk perilaku yang dapat digolongkan sebagai pelecehan dan kekerasan;
3. Deklarasi bahwa setiap bentuk pelecehan dan kekerasan di tempat kerja adalah hal yang dilarang oleh perusahaan, tanpa toleransi sama sekali;
4. Jaminan bahwa semua orang yang menjadi korban perlakuan yang termasuk ke dalam kekerasan dan pelecehan di tempat kerja berhak untuk mengajukan keberatan, dan tindakan penanganan yang wajar harus diambil oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut;

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, halaman 49.

<sup>62</sup> *Ibid.*, halaman 49-50.

5. Penjelasan tentang prosedur yang dapat ditempuh oleh korban kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk penjelasan terkait orang yang ditugaskan untuk mengelola prosedur tersebut;
6. Deklarasi yang menyatakan bahwa tindakan kekerasan dan pelecehan merupakan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dan akan berakibat pada diterapkannya tindakan disiplin yang sesuai dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
7. Penjelasan bahwa seluruh penyelia dan manajer dibebankan dengan tugas positif untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut dan menunjukkan kepemimpinan melalui keteladanan.

Pernyataan kebijakan perusahaan sebaiknya menggunakan bahasa lugas yang mudah dimengerti, serta bersifat spesifik sesuai dengan konteks perusahaan tersebut. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di sektor yang lebih rawan mengalami kekerasan dan pelecehan seksual karena pekerjaannya sering bersentuhan dengan pihak ketiga seperti sektor pariwisata, bisa membuat pernyataan kebijakan yang mengatur mengenai tata cara bertindak terhadap pihak ketiga.

Pencegahan merupakan cara yang paling efektif bagi perusahaan untuk mencapai target zero tolerance terhadap kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 menjelaskan 4 (empat) jenis tindakan pencegahan yang dapat dilakukan, yakni:<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan International Labor Organization (ILO), halaman 13.

1. Komunikasi, dilakukan dengan sosialisasi mengenai pelecehan seksual melalui Forum Kerja Sama Bipartit, Forum Kerja Sama Tripartit, dan berbagai media cetak dan elektronik;
2. Pendidikan: dilakukan melalui program orientasi dan pengenalan staf baru, ceramah agama, atau kegiatan terprogram tertentu;
3. Pelatihan: memberikan pelatihan khusus di tingkat supervisor, manajerial dan pelatih untuk mengidentifikasi masalah pelecehan dan pencegahan, pelatihan untuk Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual;
4. Mendorong perusahaan untuk membangun komitmen dalam pencegahan pelecehan seksual di lingkungan kerja, termasuk pemberian sanksi dan tindakan disipliner lainnya dengan adanya kebijakan dan perjanjian kerja perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Oleh Karena itu dengan pencegahan yang dibuat oleh kementerian tenaga kerja dan transmigrasi Indonesia setidaknya dapat membantu mengatasi tindakan pelecehan seksual di tempat kerja yang kerap terjadi kepada tenaga kerja wanita Indonesia. Dengan tindakan pencegahan ini sedikit banyaknya bisa memberikan jaminan keselamatan bagi para tenaga kerja wanita Indonesia yang berada dalam ruang lingkup hubungan industrial di Indonesia.<sup>64</sup>

Merujuk pada ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang

---

<sup>64</sup> Meci Nilam Sari, 2017, "Pelecehan Seksual Tenaga Kerja Wanita Indonesia Dalam Hubungan Industri", *Jurnal Ilmu Administrasi*, Volume 14, Nomor 2, halaman 106.

sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Sebagai operasionalisasi ketentuan ini dalam kasus pelecehan, khususnya pelecehan di tempat kerja, Pemerintah telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.<sup>65</sup>

Kegiatan-kegiatan perusahaan yang dilakukan dengan tujuan mempromosikan kesadaran akan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan berjalannya kebijakan perusahaan. Beberapa hal yang dapat menjadi bahasan dalam program promosi dan edukasi, antara lain:<sup>66</sup>

1. Diskusi yang memberikan pemahaman pada pekerja maupun manajemen tentang definisi dan tindakan-tindakan yang dapat dikategorikan sebagai kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
2. Pemahaman mengenai tindakan yang sebaiknya dilakukan jika melihat kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
3. Pemahaman terkait pihak-pihak yang dapat dihubungi jika memiliki ternyataan atau kebutuhan terhadap informasi lanjutan terhadap kebijakan perusahaan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja; dan
4. Jaminan bahwa semua aduan dan keluhan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja akan ditangani secara pribadi dan rahasia.

---

<sup>65</sup> Nugroho Eko Priamoko, "Tanggungjawab Pengusaha Dalam Kasus Pelecehan", <https://www.hukumonline.com/berita/a/tanggung-jawab-hukum-pengusaha-dalam-kasus-pelecehan-lt5adebb9210d12?page=all>, 26 April 2024, diakses Pukul 22.52 Wib.

<sup>66</sup> Sri Wiyanti Eddyono, *Op.Cit.*, halaman 52.

Meskipun telah melakukan upaya pencegahan, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk tetap menyiapkan mekanisme penanganan dalam hal terjadi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan ini dapat diintegrasikan dalam pernyataan kebijakan perusahaan yang telah dibahas sebelumnya. Mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja setidaknya mencakup: 1) Prosedur Pengajuan Keluhan; 2) Prosedur Penanganan Keluhan; 3) Tindakan Disiplin dan Sanksi-Sanksi; 4) Tindakan Perlindungan dan Pemulihan Korban; dan 5) Evaluasi dan Pemantauan.

Prosedur pengajuan keluhan yang efektif membawa pesan dari perusahaan bahwa semua kasus kekerasan dan pelecehan akan ditangani dengan serius. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa semua keluhan akan ditangani secara konsisten dalam batas waktu yang jelas. Prosedur pengajuan keluhan yang efektif sebaiknya menyediakan beragam opsi bagi korban, sebagai contoh, korban dapat melapor pada para penyeliannya, manager HRD, maupun staf lain yang ditugaskan untuk menangani keluhan. Hal ini akan mencegah *conflict of interest*, serta membuat korban dapat memilih opsi yang lebih sesuai dengan kondisi mereka.<sup>67</sup>

Penting untuk dicatat bahwa orang-orang yang dijadikan sebagai opsi penerima keluhan wajib memiliki pengetahuan yang relevan, serta menerima pelatihan yang tepat untuk menangani keluhan tentang kekerasan dan pelecehan. Inilah pentingnya perusahaan untuk melakukan pelatihan dan edukasi tentang Pernyataan Kebijakan Perusahaan.

---

<sup>67</sup> *Ibid.*, halaman 53.

Mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011, prosedur pengajuan keluhan dapat dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu mekanisme informal dan mekanisme formal. Mekanisme informal terletak pada penyelesaian dan menghindari sanksi dan kompensasi.<sup>68</sup> Mekanisme formal berfokus pada pembuktian apakah suatu pengaduan atau laporan dapat dibuktikan kebenarannya. Perusahaan atau pemberi kerja wajib memastikan bahwa perusahaan memiliki prosedur formal yang dapat digunakan untuk merespons kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Prosedur ini juga harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Dalam mewujudkan prosedur penanganan ini, Perusahaan atau pengusaha wajib membentuk komite khusus yang bertugas untuk menyelesaikan keluhan kekerasan dan pelecehan seksual. Komite yang berperan dalam tindakan pencegahan dapat sekaligus ditunjuk sebagai komite penanganan. Komite yang melakukan penanganan kekerasan dan pelecehan harus memiliki keseimbangan gender, serta telah dilatih untuk menangani masalah pelecehan. Untuk melindungi korban dari balas dendam pelaku ada hal yang harus diperhatikan dalam melakukan respons terhadap kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja antara lain investigasi seksama, dukungan pada korban, transparansi, dianggap tidak bersalah sehingga dibuktikan sebaliknya, menjaga kerahasiaan, dibatasi waktu.<sup>69</sup>

Agar memberikan efek jera, perlu adanya bentuk tindakan disiplin dan sanksi. Mekanisme dan prosedur untuk pengambilan tindakan disiplin maupun

---

<sup>68</sup> Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual, *Op.Cit.*, halaman. 16-17.

<sup>69</sup> Sri Wiyanti Eddyono, *Op.Cit.*, halaman 53.

sanksi kepada yang bersangkutan dapat diatur dan disepakati dalam pernyataan kebijakan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau *code of conduct*. Bentuk tindakan disiplin atau sanksi dapat berupa peringatan tertulis, pemindahan tugas, pengurangan upah, pemberhentian sementara, hingga pemutusan hubungan kerja. Terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam pemberian tindakan disiplin, antara lain:<sup>70</sup>

1. Berat-ringannya dampak kekerasan dan pelecehan terhadap korban dan lingkungan kerja;
2. Frekuensi kekerasan dan pelecehan;
3. Keinginan korban terhadap mekanisme yang digunakan;
4. Apakah pelaku dianggap sudah mengetahui bahwa perilakunya tidak disukai atau dikehendaki;
5. Sejauh mana rasa bersalah pelaku;
6. Apakah terduga pelaku pernah melakukan kejadian atau peringatan sebelumnya, dan sebagainya.

Balas dendam atau retaliasi adalah hal yang sangat mungkin terjadi dalam kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, terutama jika terduga pelaku kekerasan dan pelecehan memiliki posisi lebih tinggi dibandingkan dengan korban. Perusahaan atau pemberi kerja wajib untuk memastikan kerahasiaan selama proses investigasi dan melindungi pihak yang mengajukan keluhan. Sebagai bagian dari tindak lanjut, petugas yang bertanggung jawab menangani keluhan perlu secara berkala memantau pihak yang mengajukan keluhan untuk memastikan tidak ada tindakan balas dendam atau tindakan serius lain yang dihadapi. Selain itu, perusahaan atau pemberi kerja dapat pula mengusahakan tindakan-tindakan pemulihan lain terhadap korban, antara lain: tuntutan permohonan maaf dari pelaku kekerasan dan pelecehan, merehabilitasi korban, kompensasi terhadap kerugian

---

<sup>70</sup> *Ibid.*, halaman 55.

materiil yang mungkin diderita oleh korban. Jika terbukti bahwa keluhan yang diajukan ternyata tidak memiliki dasar yang kuat, tindakan pemulihan juga perlu diberikan kepada pihak yang dituduh sebagai pelaku, dengan mempertimbangkan kerugian materil maupun immaterial yang diderita.

Beberapa kebijakan terkait evaluasi dan pemantauan yang bisa diadopsi oleh pemberi kerja atau pengusaha, antara lain:<sup>71</sup> Memerintahkan kepada atasan atau manajer untuk selalu menanggapi dengan serius semua keluhan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, Memantau kepatuhan pekerja dan manajemen terhadap pernyataan kebijakan perusahaan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, Mengembangkan laporan tahunan yang disampaikan kepada pimpinan tentang jumlah dan jenis keluhan terkait kekerasan dan pelecehan yang diterima sepanjang tahun; dan Mengevaluasi secara berkala keefektifan mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan yang berlaku di tempat kerja.

Ketimpangan relasi kuasa dalam hierarki pekerjaan mau tidak mau menempatkan pekerja pada posisi yang rentan mengalami kekerasan maupun pelecehan. Pekerja yang menyandang identitas tertentu misalnya berkenaan dengan jenis kelamin; gender; ras; etnis maupun kondisi tertentu seperti disabilitas bahkan menghadapi risiko yang lebih tinggi. Di samping itu, ada beberapa kondisi kerja yang juga membuat pekerja berisiko tinggi mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Sebagai contoh: waktu dan lokasi kerja yang mengekspos pekerja pada kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan, misalnya dalam perjalanan kerja

---

<sup>71</sup> *Ibid.*, halaman 56.

saat malam hari atau menempuh jarak yang jauh. Lalu kondisi-kondisi yang mengharuskan untuk bekerja sendiri atau terisolir misalnya saat pekerja ditempatkan di unit-unit yang terisolasi, harus bekerja di waktu-waktu tertentu yang minim pekerja lain di sekitar, atau pekerja domestik dengan jam kerja yang panjang dan terisolasi di rumah pemberi kerja juga sangat berisiko.<sup>72</sup> Pekerja yang harus berinteraksi dengan pihak ketiga seperti pelanggan, pasien juga rentan mengalami kekerasan dan pelecehan karena cukup sulit untuk menjangkau atau mengontrol perilaku pihak ketiga.<sup>73</sup> Pekerja perempuan sangat rentan mengalami kekerasan dan pelecehan, tidak hanya di sector-sektor kerja yang sebagian besar pekerjanya adalah laki-laki misalnya bidang konstruksi, pertambangan tetapi juga di sector-sektor di mana pekerja berupah rendah didominasi oleh perempuan sedangkan supervisor dan manajernya adalah laki-laki, misalnya di sektor garmen pada umumnya.<sup>74</sup>

Hubungan kerja informal yang pada umumnya disertai dengan perlindungan yang minim, kondisi kerja yang tidak memadai, serta diwarnai kerentanan ekonomi juga menyebabkan pekerja informal seringkali mengalami kekerasan maupun pelecehan.<sup>75</sup> Bahaya psikososial yang ditemukan dalam desain kerja, organisasi kerja, manajemen, kondisi kerja, dan hubungan kerja yang tidak memadai sangat berpengaruh pada *work related stress* yang dapat meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.<sup>76</sup>

---

<sup>72</sup> *Violence and Harassment in the World of Work: Facilitator Guide - Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206)*, 2021, halaman 22.

<sup>73</sup> *Ibid.*, halaman 20-21.

<sup>74</sup> *Ibid.*, halaman 24-25.

<sup>75</sup> *Ibid.*, halaman 24.

<sup>76</sup> *Ibid.*, halaman 26.

Pekerja yang bergabung ke dalam serikat pekerja sangatlah terbatas. Karena dibutuhkan pendekatan yang inklusif serta strategi yang komprehensif untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, maka peran pekerja secara individual pun sangatlah diperlukan. Sebagai langkah awal, program pendidikan dan pelatihan merupakan langkah dasar yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kesadaran para pekerja.<sup>77</sup> Pekerja perlu memahami bagaimana peran dan tanggung jawabnya dalam merespons dan mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, di antaranya: terlibat dalam desain, implementasi, dan pengawasan kebijakan tempat kerja (R206, SE MENAKER 2011), Turut mensosialisasikan kebijakan tempat kerja (SE MENAKER 2011), Bekerja sama dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan, Memberikan dukungan terhadap korban.<sup>78</sup>

Keterlibatan pekerja dalam mendesain dan mengawasi kebijakan tempat kerja menuntut adanya pemahaman pekerja mengenai hak dan tanggung jawab pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun kebijakan tempat kerja, serta substansi minimum yang seharusnya dimuat dalam kebijakan tempat kerja mengenai kekerasan dan pelecehan. Penting untuk memastikan bahwa hal-hal berikut dimuat dalam kebijakan tempat kerja:<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> *Government of Alberta, Employment and Immigration, Workplace Health and Safety Bulletin-Preventing Violence and Harassment at the Workplace*, 2010, 7, <https://open.alberta.ca/dataset/e7d32d97-1316-4c06-98f9-72f80655a0c3/resource/d486e8ad-aa03-45f4-bdd9-6b5fba340fdb/download/zz-2006-11-preventing-violence-and-harassment-at-the-workplace.pdf>.

<sup>78</sup> Sri Wiyanti Eddyono, *Op.Cit.*, halaman 60.

<sup>79</sup> Diolah dari Poin 7 R2016 dan Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja berdasarkan SE MENAKER No. SE.03/MEN/IV/2011. Lihat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi and Organisasi Perburuhan Internasional, Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Indonesia, 2011), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_171328.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf)

Kebijakan tempat kerja tersebut, terutama yang berkaitan dengan hak, peran, dan tanggung jawab; prosedur keluhan/pelaporan dan mekanisme penanganannya; langkah-langkah perlindungan terhadap pihak yang mengajukan keluhan, korban, saksi, dan whistle-blower dari viktimisasi maupun tuntutan balik; serta pemulihan korban. Pekerja juga harus membekali diri dengan pemahaman mengenai ruang lingkup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, bentukbentuk kekerasan dan pelecehan, serta faktor-faktor risiko yang ada. Selanjutnya, pekerja harus membekali diri dengan pemahaman akan kebijakan yang tersedia di tempat dia bekerja.

Adanya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sangat berdampak pada kenyamanan dalam bekerja, produktivitas kerja, serta kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang menjadi korban, tetapi juga orang-orang di sekitar korban, termasuk rekan kerja yang menyaksikan kejadian tersebut. Pekerja perlu memahami bahwa melaporkan setiap kekerasan yang terjadi merupakan langkah yang sangat penting untuk mendorong adanya penanganan yang layak serta pencegahan di masa mendatang. Dengan melaporkan kekerasan-kekerasan yang terjadi, pekerja dapat melecut kesadaran pemberi kerja, sehingga mekanisme kontrol dapat diterapkan dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami mekanisme-mekanisme pelaporan yang tersedia di tempat kerja, dan jika perusahaan tidak memiliki mekanisme formal di dalam perusahaan, maka pekerja perlu mengetahui mekanisme yang tersedia di luar perusahaan.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Sri Wiyanti Eddyono, *Op.Cit.*, halaman 61.

Apabila perusahaan tempat pekerja bekerja memiliki mekanisme penanganan kasus secara formal dan pekerja memutuskan untuk melaporkan adanya kekerasan maupun pelecehan secara formal, maka pekerja perlu menyusun kronologi kejadian yang akan diperlukan untuk mengidentifikasi kekerasan dan pelecehan yang terjadi. Informasi yang perlu di masukkan dalam kronologis yang menjadi dokumen pelaporan kekerasan dan pelecehan di antaranya:<sup>81</sup>

1. Tempat terjadinya peristiwa, termasuk deskripsi lingkungan fisik;
2. Keadaan (kegiatan dan faktor situasional) khusus mengenai peristiwa;
3. Saat terjadinya peristiwa (tanggal, waktu);
4. Rincian pelaku (nama, usia, jenis kelamin);
5. Hubungan antara pelaku dengan korban;
6. Bentuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi;
7. Nama dan keterangan saksi;
8. Deskripsi tentang apa yang terjadi pasca peristiwa;
9. Dampak dari kekerasan dan pelecehan yang terjadi;
10. Informasi lain yang relevan (bukti fisik).

Tidak semua perusahaan memiliki mekanisme penanganan kasus di dalam perusahaan, sehingga ada kalanya pekerja perlu untuk mengakses mekanisme informal di luar tempat kerja. Hal ini terutama terjadi bagi pekerja yang tidak berada dalam hubungan kerja formal. Dalam kondisi demikian, pekerja perlu mencari lembaga-lembaga layanan korban. Pekerja dapat merujuk ke Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di setiap unit pemerintah.

Kekerasan dan pelecehan sangat berdampak bagi korban dan oleh karenanya dibutuhkan lingkungan sekitar yang mendukung pemulihan korban. Terlebih, masih ada kecenderungan di berbagai kalangan untuk menyepelkan

---

<sup>81</sup> *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*; Ida Ruwaida Noor and Irwan M. Hidayana, eds., Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja (APINDO, 2012), 21, <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012- Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf>

tindakan-tindakan pelecehan atau bahkan menyalahkan korban atas kekerasan maupun pelecehan yang dialaminya. Dalam konteks tertentu misalnya pekerja rumah tangga, pekerja migran, dll. Bahkan sangat sulit bagi korban untuk bisa lepas dari jerat kekerasan maupun pelecehan.<sup>82</sup>

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pekerja sebagai untuk memberi dukungan terhadap korban adalah:<sup>83</sup>

- a. Menjadi pendengar yang baik saat korban menyampaikan keluh kesah;
- b. Menjaga kerahasiaan korban;
- c. Mendokumentasikan kasus;
- d. Membantu korban untuk mengakses layanan yang dibutuhkan;
- e. Dapat membantu melaporkan kasus ke pihak yang berwenang baik di perusahaan atau luar perusahaan.

Pekerja yang menjadi teman korban tidak boleh memaksa korban untuk bercerita. Yang diperlukan adalah menyampaikan kesediaannya untuk mendengarkan keluh kesah korban apabila korban sudah siap untuk menceritakan

hal tersebut. Saat korban menyampaikan keluh kesahnya, maka pekerja yang dipercaya oleh korban perlu memberikan empati dan validasi atas perasaan korban.

Disamping itu, penting untuk menanyakan apakah korban membutuhkan layanan tertentu untuk pemulihan, misalnya konseling psikologi atau bantuan profesional lainnya. Setelah memahami keadaan dan keinginan korban, pekerja

dapat mencari informasi tentang pihak mana yang paling tepat yang dapat membantu korban. Dalam kondisi-kondisi tertentu dimana korban tidak dapat melaporkan peristiwa yang dialaminya, pekerja dapat mengkomunikasikan hal tersebut kepada pihak terkait berdasarkan persetujuan korban. Tak jarang, pekerja

---

<sup>82</sup> Sri Wiyanti Eddyono, *Op. Cit.*, halaman 62.

<sup>83</sup> *Ibid.*, halaman 63.

tahu dan melihat kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh pekerja lainnya. Dalam hal ini, pekerja juga mendukung korban dengan menyatakan apa yang dialami adalah kekerasan dan pekerja dapat yang menjadi saksi jika dibutuhkan.

Pekerja perlu terlibat secara aktif dalam upaya-upaya pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Satu pekerja tidak cukup efektif untuk membantu korban yang menangani kasus kekerasan dan pelecehan. Oleh karena itu pekerja yang mendapatkan informasi pertama dapat mencari teman yang sama-sama sepaham bahwa korban perlu dibantu. Menangani bersama-sama akan lebih mudah ketimbang menangani sendiri. Apalagi jika di perusahaan tidak memiliki aturan yang jelas, hambatan dalam menangani korban akan lebih sulit.

Bersama dengan pekerja lain dapat disusun rencana bagaimana mendukung korban, apakah dukungan dapat diharapkan melalui mekanisme yang ada di tempat kerja, atau bahkan butuh dukungan dari institusi lain dari luar tempat kerja. Selain berpartisipasi menangani dan mendukung korban, partisipasi korban juga penting pekerja juga dapat bergabung dalam kelompok yang menentang tindak kekerasan dan pelecehan.<sup>84</sup> Hal ini penting dalam mengusulkan adanya desain yang perlu disusun oleh pemberi kerja. Jika desain itu telah ada maka dalam memonitor implementasinya. Peran penting lainnya adalah turut serta mensosialisasikan kebijakan tempat kerja masing-masing mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

---

<sup>84</sup> Noor and Hidayana, *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja*, halaman 21.

Dengan bergabung pada kelompok-kelompok tersebut, pekerja dapat memperluas ruang untuk memperoleh pemahaman mengenai kebijakan dan dinamika kekerasan dan pelecehan serta melihat bagaimana relevansinya dengan dunia kerja. Kelompok ini dapat menjadi ruang bagi pekerja untuk turut mengkampanyekan anti kekerasan dan pelecehan, termasuk yang terjadi di dunia kerja.

### **C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja**

Lambatnya pemulihan ekonomi mengakibatkan pengangguran meningkat, jumlah penduduk miskin makin bertambah, lapangan kerja menjadi hal yang langka. Akibat lainnya, hak dan perlindungan tenaga kerja tidak terjamin dan kesehatan masyarakat menurun. Pemulihan ekonomi bertujuan untuk mengembalikan tingkat pertumbuhan dan pemerataan yang memadai, serta tercapainya pembangunan berkelanjutan. Bentuk perlindungan hukum terhadap korban pelecehan seksual harus diberikan dengan berbagai cara sesuai dengan kerugian yang diderita korban baik itu kerugian yang bersifat psikis atau mental.<sup>85</sup>

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja

---

<sup>85</sup> Rizki Pratama Kamarulah, 2021, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Ditempat Kerja", *Lex Crime* Volume 10, No. 13 Desember, halaman 95.

dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perekonomian yang digerakkan oleh rakyat untuk kepentingan rakyat banyak, merupakan cita-cita yang perlu diwujudkan. Perekonomian rakyat semacam ini akari lebih tahan atas gejolak yang terjadi, karena pada dasarnya kuat berakar ke bawah. Sejalan dengan upaya untuk menggerakkan perekonomian rakyat dan sekaligus memberikan peran yang lebih besar terhadap partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional, proses otonomi daerah mulai dilakukan pada akhir pembangunan jangka panjang 25 tahun kedua ini. Dengan demikian, demokratisasi ekonomi dan sekaligus politik akan menampakkan wujudnya secara lebih nyata. Proses demokratisasi semacam ini pada gilirannya akan mampu menumbuhkan nilai tambah kemartabatan yang akan mengarah pada terciptanya kemandirian dan keswadayaan dalam melakukan kegiatan-kegiatan pembangunan.

Dalam kaitannya dengan pekerja/buruh, Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 mengamanatkan bahwa pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja, dan kebebasan berserikat. Kebijakan pemerintah untuk diadakan suatu analisis dan evaluasi perlindungan Hak Asasi Manusia bagi tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan.<sup>86</sup> Berbicara mengenai masalah perlindungan terhadap tenaga kerja pada umumnya berkenaan dengan perlindungan sosial tenaga kerja dan perlindungan hukum tenaga kerja, yang secara rinci diuraikan sebagai berikut.

Dalam kaitannya dengan menurut **Prof. Imam Soepomo, S.H.** membagi perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam:<sup>87</sup> *pertama*, **perlindungan ekonomis** yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal diluar kehendaknya. *Kedua*, **perlindungan sosial**, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuannya untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya. *Ketiga*, **perlindungan teknis**, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.

Perlindungan hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamandemen Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>88</sup> Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan

---

<sup>86</sup> Suratman, *Op.Cit.*, halaman 87.

<sup>87</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.Cit.*, halaman 91.

<sup>88</sup> *Ibid.*, halaman 92

pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat Pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.<sup>89</sup>

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dimasukkan ke dalam Bab XA tentang Hak Azasi Manusia. Dengan demikian berarti, bahwa sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan RI, Undang-Undang Dasar 1945 yang menempati urutan pertama, sehingga menjadi peraturan perundang-undangan yang tertinggi di negara Republik Indonesia, mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak azasi bagi setiap orang. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan tersebut dinyatakan:<sup>90</sup>

1. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat Perjanjian Kerja yang sama; dan setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya.

Bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk

---

<sup>89</sup> Aloysius Uwiyono, et.al, 2021, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajagrafindo Persada, halaman 35.

<sup>90</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Op.Cit.*, halaman 92

pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian. Kata “perlindungan” merupakan kata benda abstrak yang berarti suatu upaya menempatkan seseorang diberikan kedudukan istimewa dikarenakan oleh keadaan khususnya, misalnya karena lemahnya atau langkanya. Dalam bahasa Belanda disebut “*bescherming*” dan dalam bahasa Inggris disebut “*protection*”.<sup>91</sup>

Kepentingan bangsa dan negara, naluri hakiki setiap orang cenderung mempertahankan hidupnya secara terhormat dengan melakukan pekerjaan. Karena dengan bekerja orang akan memperoleh kehormatan dan penghasilan untuk mempertahankan hidupnya. Selain itu sifat manusia selalu ingin meningkatkan citra diri dari waktu-kewaktu yang terus meningkat.

Tentu tidak seperti binatang yang selalu melakukan perbuatan yang sama dari waktu-kewaktu. Oleh karenanya, pemerintah dalam upaya menegakkan keadilan sosial harus menjaga suasana penghargaan atas hak asasi manusia yang tinggi. Sikap ini merupakan prasyarat pelaksanaan pembangunan.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada oran lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya, Perlindungan hukum menurut **Dr. Philipus**, yakni:<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> *Ibid.*, halaman 93

<sup>92</sup> *Ibid.*, halaman 100

"Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonom. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh **Prof. Dr. Zainal Asikin, S.H., M.H.** yaitu:<sup>93</sup>

"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian Perlindungan hukum bagi pekerja menurut **Prof. Iman Soepomo, S.H.** meliputi 5 (lima) Bidang Perlindungan Hukum Perburuhan:<sup>94</sup>

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang kesehatan kerja
- d. Bidang keamanan kerja
- e. Bidang jaminan sosial buruh.

---

<sup>93</sup> *Ibid.*, halaman 101

<sup>94</sup> *Ibid.*,

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan. Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap. Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama. Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.<sup>95</sup>

Tulisan di bidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampaknya biasa

---

<sup>95</sup> *Ibid.*, halaman 101

saja, sepertinya tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>96</sup>

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur:<sup>97</sup>

1. Pasal 4 huruf c UUKK menyebutkan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
2. Pasal 5 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
3. Pasal 6 UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
4. Pasal 11 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

---

<sup>96</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman, 75.

<sup>97</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman, 103.

5. Pasal 12 ayat (3) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Pasal 31 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
7. Pasal 86 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
8. Pasal 88 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
9. Pasal 99 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
10. Pasal 104 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Mengenai asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, di mana berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan

statusnya. Memang peraturan ini sudah tidak berlaku setelah berlakunya peraturan baru, tetapi jiwanya dapat ditemukan lagi pada ketentuan:<sup>98</sup>

- a. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 yang menyebutkan bahwa syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 yang menyebutkan bahwa setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian perlindungan tenaga kerja mencakup:<sup>99</sup>

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerjaan, dilakukan

---

<sup>98</sup> *Ibid.*, halaman 105.

<sup>99</sup> *Ibid.*, halaman 106.

dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan Kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>100</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Imam Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja ini menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya

---

<sup>100</sup> G. Karta Sapoetra dan Reince Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, halaman 2.

sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Jenis-Jenis perlindungan berja berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja, UUKK mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, penyandang cacat, dan pengaturan tentang waktu kerja, mengaso, dan cuti sebagai berikut:<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman 108.

### **1. Perlindungan pekerja/buruh perempuan.**

Mempekerjakan perempuan diperusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Gunawi Kartasapoetra mengatakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifatnya dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.<sup>102</sup>

Sebagaimana apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra di atas memang ada benarnya juga. Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Iman Soepomo,<sup>93</sup> menulis “memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid”.

---

<sup>102</sup> *Ibid.*, halaman 108.

Semuanya itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Untuk itu maka, berdasarkan Pasal 76 UUKK bahwa norma kerja perempuan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. ini bahwa pengusaha yang harus bertanggung jawab atas ketentuan dilarang mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tersebut.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
  - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.94 Sebagai tindak lanjut Pasal 76 UUKK ini, telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

perlu ditekankan bahwa kekerasan seksual perkosaan terjadi bukan hanya karena pakaian atau penampilan, melainkan kesempatan dan kerentanan. Kerentanan termasuk situasi mental, fokus, waspada dan sadar situasi. Seorang perempuan yang mengenakan pakaian yang sopan, belum tentu dapat menghindari perkosaan, karena dari hasil penelitian bahwa penampilan bukan merupakan sebab terjadinya perkosaan, karena realitasnya dimasyarakat, nenek-nenek dan bayi juga menjadi korban perkosaan.<sup>103</sup>

## **2. Perlindungan anak.**

Berdasarkan Pasal 1 angka 26 UUKK anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Ketentuan Pasal 68 UUKK menegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Namun berdasarkan Pasal 69 UUKK ketentuan Pasal 68 tersebut dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan:<sup>104</sup>

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. Waktu bekerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
- d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

---

<sup>103</sup> Atikah Rahmi, 2019, "Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia", Delegalata Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Volume 4, No. 2 Juli-Desember, halaman 147.

<sup>104</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman 110.

- e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Dalam Pasal 72 UUKK ditegaskan bila anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan syarat:

- a. Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
- b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Anak dapat juga melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usianya tersebut tidak terhambat. Untuk itu, pengusaha yang mempekerjakan anak dalam pekerjaan yang berkaitan dengan perkembangan minat dan bakat ini, diwajibkan untuk memenuhi persyaratan:

- a. Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b. Waktu kerja paling lama tiga jam sehari, dan
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

### **3. Tentang waktu kerja, mengaso, dan cuti.**

Penggunaan istilah “waktu kerja”, “mengaso”, dan “waktu istirahat” adalah berdasarkan istilah yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, sementara UUKK hanya menggunakan “waktu kerja” dan “waktu istirahat.” Dipergunakan tiga istilah hanyalah untuk mempermudah pengertian. Berikut ini pengertian ketiga istilah tersebut.

- a. Waktu kerja adalah waktu efektif di mana pekerja/buruh hanya melaksanakan pekerjaannya.
- b. Waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja.
- c. Waktu istirahat adalah waktu cuti, yaitu waktu di mana pekerja/buruh diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja karena alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan oleh undang-undang.<sup>105</sup>

#### **4. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja**

Bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan. Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a UUKK, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

---

<sup>105</sup> *Ibid.*, halaman 115.

Beberapa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja menurut Pasal 89 dan 78 UUKK.<sup>106</sup>

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - 1) Keselamatan dan Kesehatan kerja;
  - 2) Moral dan kesusilaan; dan
  - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.

## 5. Pelindungan Upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi pernghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>107</sup>

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu

---

<sup>106</sup> *Ibid.*, halaman 119.

<sup>107</sup> Eko Wahyudi, et.al, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, Halaman 54.

perhitungan yang layak bagi kemanusiaan. Selama seorang pekerja melakukan pekerjaan, memang pekerja berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama pekerja melakukan pekerjaan, majikan memang wajib membayar upah itu. Sebaliknya bila buruh tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapat penghasilan, karena dalam hal tidak melakukan pekerjaan tidak ada pertimbangan yang menjadi alasannya untuk memberikan upah. Menurut Pasal 1 angka 30 UUKK menyatakan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>108</sup> Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus sesuai dengan kesepakatan/perjanjian kerja, pengusaha atau pemberi kerja tidak bisa mengurangi upah seorang pekerja kecuali terdapat alasan-alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

Perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi yang berukuran besar mungkin perlu untuk menyebarkan informasi dan menyelenggarakan pelatihan formal untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mengetahui dan memahami kebijakan perusahaan berkenaan dengan pelecehan. Dalam perusahaan-perusahaan yang berukuran kecil, strategi yang paling pantas mungkin adalah untuk memberikan salinan tentang kebijakan yang berkenaan dengan pelecehan dan

---

<sup>108</sup> Ida Hanifah, *Op.Cit.*, halaman 130.

menyelenggarakan diskusi informal dengan para karyawan untuk memastikan bahwa mereka memahami kebijakan yang ada.<sup>109</sup>

Oleh karena alasan-alasan ini, semua pengusaha diwajibkan untuk membentuk mekanisme (mekanisme internal) dalam perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk mencegah dan merespon terhadap kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Mekanisme tersebut harus menyertakan elemen-elemen berikut:<sup>110</sup>

- a. Pernyataan kebijakan yang melarang pelecehan;
- b. Definisi yang jelas tentang apa yang tergolong kepada pelecehan;
- c. Prosedur keluhan/keberatan;
- d. Aturan dan hukuman disiplin terhadap pelaku pelecehan dan terhadap mereka yang melontarkan tuduhan palsu;
- e. Tindakan-tindakan protektif dan pemulihan untuk korban;
- f. Program peningkatan dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan tentang pelecehan dan meningkatkan kesadaran serta konsekuensi serius atas pelanggaran kebijakan yang harus disebarkan kepada seluruh karyawan, penyelia, dan manajer di perusahaan;
- g. Pemantauan.

Elemen kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pencegahan pelecehan di tempat kerja adalah komitmen yang kuat dari seluruh tingkatan dalam perusahaan atau organisasi, mulai dari tingkat eksekutif puncak dan manajemen senior hingga ke tingkatan penyelia dan karyawan-karyawan lainnya. Pernyataan kebijakan

---

<sup>109</sup> Better Work Indonesia, *Op.Cit.*, halaman 13.

<sup>110</sup> *Ibid.*,

berkenaan dengan pelecehan adalah pesan dari manajemen kepada seluruh karyawan yang menyatakan kebijakan-kebijakan perusahaan, filosofi dan komitmen untuk mencegah dan menanggulangi pelecehan guna menciptakan lingkungan kerja yang positif yang bersifat kondusif kepada perusahaan atau organisasi. Pernyataan kebijakan harus keluar dari manajemen senior untuk memastikan bahwa kebijakan diterima dan dipatuhi oleh seluruh karyawan, supervisor, dan manager di tempat kerja secara keseluruhan.

Pernyataan kebijakan harus mengandung paling tidak hal-hal berikut:<sup>111</sup>

- a. Pernyataan bahwa seluruh karyawan, pelamar kerja, dan pihak ketiga manapun yang diasosiasikan dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan sesuai dengan harkatnya dan tanpa perbedaan;
- b. Penjelasan penuh tentang bentuk-bentuk perilaku yang dapat digolongkan sebagai pelecehan;
- c. Deklarasi bahwa pelecehan tidak diizinkan atau direstui oleh perusahaan atas dasar-dasar tidak ada toleransi sama sekali;
- d. Jaminan bahwa semua orang yang telah mendapat perlakuan yang melecehkan di tempat kerja berhak untuk mengajukan keberatan dan tindakan yang wajar harus diambil sesuai dengan peraturan dalam perusahaan;
- e. Penjelasan tentang prosedur yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang menjadi korban pelecehan dan oleh manajemen maupun karyawan yang ditugaskan untuk mengelola semua keluhan;

---

<sup>111</sup> *Ibid.*, halaman 14.

- f. Deklarasi yang menyatakan bahwa pelecehan merupakan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dan akan berakibat diterapkannya tindakan disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan; dan
- g. Petunjuk yang menyatakan bahwa seluruh penyelia dan manajer dibebankan dengan tugas positif untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut dan menunjukkan kepemimpinan melalui keteladanan.

Pernyataan kebijakan harus bersifat spesifik dan menghindarkan Bahasa-bahasa hukum sehingga dapat dimengerti oleh semua orang. Untuk memastikan implementasi efektif dari kebijakan-kebijakan tersebut di tempat kerja, kebijakan-kebijakan tersebut dapat dibuat sebagai bagian dari peraturan perusahaan atau bagian dari kesepakatan kerja bersama yang harus dipenuhi sebagai persyaratan untuk terjadinya hubungan kerja, dengan sanksi-sanksi yang relevan dan berbagai tindakan disiplin atas ketidakpatuhan yang ada.<sup>112</sup>

Pencegahan adalah cara yang paling efektif bagi seorang pengusaha dalam mengangkat masalah pelecehan di tempat kerja. Tindakan-tindakan pencegahan termasuk di antaranya:<sup>113</sup>

- a. Komunikasi: mensosialisaikan pedoman melalui, sebagai contoh, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit, dan beragam media cetak dan elektronik.

---

<sup>112</sup> *Ibid.*, halaman 14.

<sup>113</sup> *Ibid.*, halaman 15.

- b. Pendidikan: mengorganisasikan program-program orientasi dan pengenalan bagi staff, ceramah-ceramah keagamaan, atau acara-acara khusus seperti acara-acara yang sudah diprogramkan.
- c. Pelatihan: memberikan pelatihan spesifik bagi para penyelia dan manajer untuk mengenali masalah-masalah yang ada di tempat kerja dan mengembangkan beragam strategi untuk pencegahan; membentuk Tim Respon Penyelesaian Pelecehan.
- d. Mendorong perusahaan untuk melaksanakan pencegahan pelecehan di tempat kerja, termasuk mengambil tindakan disiplin dalam bentuk:
  - 1) Kebijakan Perusahaan
  - 2) Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Kesepakatan Kerja BersamaPenyebarluasan kebijakan dan mekanisme pencegahan pelecehan kepada seluruh karyawan dan para penyelia sama pentingnya. Guna memenuhi seluruh kebutuhan akan komunikasi, para pengusaha harus menyelenggarakan program di mana karyawan dan penyelia dapat mendapatkan pendidikan tentang pelecehan. Sehingga pada akhirnya, seluruh pihak harus memiliki kesadaran yang tinggi tentang berbagi cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang bebas dari pelecehan.<sup>114</sup>

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus memastikan bahwa seluruh pedoman yang berkenaan dengan implementasi dari ketentuan-ketentuan ini dan contoh-contoh dari kebijakan mengenai pelecehan untuk perusahaan berukuran besar, sedang, dan kecil dapat diakses dan tersedia bagi seluruh pengusaha.

---

<sup>114</sup> *Ibid.*, halaman 15.

Sementara itu, para pengusaha harus memberikan informasi tentang pelecehan pada program-program orientasi, di samping juga pendidikan dan pelatihan bagi para pekerja. Serikat pekerja juga harus menyertakan informasi tentang pelecehan dalam program-program pendidikan dan pelatihan untuk para anggotanya.

Sebagai bagian dari tanggungjawab perusahaan untuk menangani masalah pelecehan di tempat kerja, para pengusaha harus mengimplementasikan prosedur pengajuan keluhan yang efektif dan mudah diakses bagi para karyawan dan peserta lain di tempat kerja. Prosedur-prosedur pengajuan keluhan dapat berbeda menurut ukuran dan ketersediaan sumberdaya perusahaan.

Prosedur pengajuan keluhan yang efektif membawa pesan dari perusahaan bahwa semua kasus pelecehan ditangani secara serius; dapat mencegah pelecehan dan membina hubungan di tempat kerja yang positif; memastikan bahwa semua keluhan ditangani secara konsisten dan dalam batas-batas waktu yang spesifik; mengingatkan perusahaan tentang adanya pola-pola perilaku yang tidak dapat diterima dan mengangkat kebutuhan akan adanya keperluan untuk memiliki strategi pencegahan pada bidang-bidang tertentu.<sup>115</sup>

Para pengusaha harus mengembangkan prosedur pengajuan keluhan yang disesuaikan dengan tempat kerja tertentu. Prosedur pengajuan keluhan yang efektif menyediakan beragam opsi untuk mengangkat masalah pelecehan. Sebagai contoh, korban dapat melapor pada para penyeliannya, manajer lain dan staff yang ditugaskan untuk menangani keluhan. Seorang korban dapat memilih opsi yang paling sesuai dengan kondisi mereka.

---

<sup>115</sup> *Ibid.*, halaman 16.

Manajer sangat penting untuk memiliki pengetahuan yang relevan dan menerima pelatihan yang tepat untuk menangani keluhan tentang pelecehan. Staff juga harus diberi kesadaran bahwa keluhan dapat diajukan kepada komisi/ divisi di perusahaan. Prosedur pengajuan keberatan dapat berdasar atas:

- a. Keluhan yang diajukan secara formal ataupun informal yang menekankan pada pemecahan masalah ketimbang bukti faktual atau verifikasi dari keluhan; atau
- b. Prosedur formal yang menitikberatkan pada fokus apakah bukti faktual atau verifikasi dari keluhan dapat dibuktikan.

Kasus pelecehan seksual ditempat kerja memang nyata adanya tetapi jarang terjadi. Di Indonesia, sebagian besar hal tersebut tidak dilaporkan. Alasan mengapa korban pelecehan seksual dikantor atau tempat kerja sering kali memutuskan untuk tidak membuat laporan resmi adalah kurangnya dukungan dan perlindungan dari para pihak dalam hal ini dari serikat pekerja.<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> Sri Pramudya Wardhani, 2021. “Peranan Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pencegahan Pelecehan Seksual Untuk Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja”. Jurnal UEU: Lex Jurnalica Volume 18 Nomor 1, April, halaman 63.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ketentuan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.
2. Bentuk tanggungjawab perusahaan agar pekerja bebas dari pelecehan seksual dapat terwujud dengan cara: melakukan sosialisasi mengenai pelecehan seksual melalui Forum Kerja Sama Bipartit, Forum Kerja Sama Tripartit, dan berbagai media cetak dan elektronik. Melaksanakan program orientasi dan pengenalan staf baru, caramah agama, atau kegiatan terprogram tertentu. Memberikan pelatihan khusus ditingkat supervisor, manajeral dan

pelatih untuk mengidentifikasi masalah pelecehan dan pencegahan, pelatihan untuk Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual. Mendorong perusahaan untuk membangun komitmen dalam pencegahan pelecehan seksual di lingkungan kerja, termasuk pemberian sanksi dan tindakan disipliner lainnya dengan berdasarkan kebijakan dan perjanjian kerja perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang meliputi: hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, keselamatan dan Kesehatan kerja, melindungi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas dari pelecehan seksual, upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

## **B. Saran**

1. Harusnya pemerintah diharapkan untuk mengatur lebih rinci point-point yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya hak pekerja atas perlindungan hukum dari tindakan-tindakan pelecehan seksual ditempat kerja agar terciptanya kepastian hukum bagi pekerja.
2. Sebaiknya perlu dilakukan perbaikan/revisi terhadap peraturan internal perusahaan dan bagi perusahaan yang belum mempunyai peraturan tentang pemberantasan dan pencegahan pelecehan seksual terhadap pekerja agar segera merancang dan menerapkan aturan dalam bentuk panduan dan

disosialisasikan kepada pekerja serta mempertegas sanksi hukum terhadap pelaku pelecehan seksual tanpa pandang bulu.

3. Perlu ditegaskan perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai korban tindak pidana pelecehan seksual dengan modus perpanjangan hubungan kerja sangat diperlukan, namun dalam memberikan perlindungan hukum tersebut, pemerintah terkait harus tegas melakukan pengecekan terhadap perusahaan-perusahaan dan berkolaborasi dengan pihak pengusaha agar dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM).
- Agustiawan. 2022. *Kekerasan Sesual*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Aloysius Uwiyono. et.al. 2021. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Better Work Indonesia. *Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja Pedoman Untuk Perusahaan*.
- Beni Ahmad Saebani. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Persfektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Depdibud. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indoensia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Eko Wahyudi. et.al. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Faisal. et.al. 2023. *Pedoman Penulisan & Penyelesaian Tugas Akhir Majasiswa Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- Fitri Wahyuni. 2017. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama.
- G. Karta Sapoetra dan Reince Indraningsih. 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico. Bandung.
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Ida Hanifah. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- I Made Pasek Diantha. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Khaerudin. 1999. *Pelecehan Seksual Terhadap Istri*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Lalu Husni 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Noor and Hidayana. *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja*.
- Purbadi Hardjoprajitno. Dkk. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Universitas Terbuka.
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaini. 2022. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Siti Dwi Marwayanti. 2015. *Tinjauan Kriminologi Terhadap Kejahatan Pelecehan Seksual Studi Kasus Tahun 2011-2013*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sri Wiyanti Eddyono. et.al. 2022. *Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Bagi Perusahaan dan Pekerja*. Jakarta: UN Women.
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Pres.
- Sutan Remy Sjahdeini. 2007. *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Jakarta: Grafiti Pers.
- Zaeni Asyhadie. 2015. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Zainuddin Ali. 2016. *Sosiologi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

## **B. Jurnal**

- Atikah Rahmi. 2019. "Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia". *Delegalata Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Volume 4. Nomor 2 Juli-Desember,
- Meci Nilam Sari. 2017. "Pelecehan Seksual Tenaga Kerja Wanita Indonesia Dalam Hubungan Industri". *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume 14. Nomor 2.
- Rizki Pratama Kamarulah. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Ditempat Kerja". *Lex Crime* Volume 10, No. 13 Desember.
- Rosalia Dika Agustanti Satino Rildo Rafael Bonauli. 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara*. *Jurnal Supremasi. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Fakultas Hukum UPN Veteran Jakarta*. Volume 11. Nomor 1.

Sri Kurnianingsih. 2003. "Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja". Buletin Psikologi: Jurnal UGM. Tahun XI. No. 2.

Sri Pramudya Wardhani, 2021. "*Peranan Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pencegahan Pelecehan Seksual Untuk Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja*". Jurnal UEU: Lex Jurnalica Volume 18 Nomor 1. April.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi Dan Korban

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi and Organisasi Perburuhan Internasional. Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

### **D. Internet**

Apindo. 2012. *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi Para Pemberi Kerja*. <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012-Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf>

Better Work Indonesia. 2017, *Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja: Pedoman untuk Perusahaan*, [https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment\\_IND-3.pdf](https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_IND-3.pdf)

Dinda Sabrina, 2023, *Kekerasan Seksual bermodus perpanjangan kontrak terhadap karyawan di Cikarang sudah menjadi rahasia publik*, Media Indonesia, <https://m.mediaindonesia.com/humaniora/578916/kekerasan-seksual-bermodus-perpanjang-kontrak-terhadap-karyawati-di-cikarang-sudah-jadi-rahasia-umum>, Diakses 21 Agustus 2023, Pukul 00.01 Wib.

Diolah dari Poin 7 R2016 dan Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja berdasarkan SE MENAKER No. SE.03/MEN/IV/2011. Lihat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi and Organisasi Perburuhan Internasional, Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Indonesia, 2011), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_171328.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf)

Gajimu.com, 2023, *Apa Yang Dimaksud Dengan Pelecehan Seksual*, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perlakuan-adil-saat-bekerja/pelecehan-seksual/informasi-mengenai-pelecehan-seksual-indonesia>, Diakses 19 Agustus 2023, Pukul 15.42 Wib.

Government of Alberta, Employment and Immigration, Workplace Health and Safety Bulletin-Preventing Violence and Harassment at the Workplace, 2010, 7, <https://open.alberta.ca/dataset/e7d32d97-1316-4c06-98f9-72f80655a0c3/resource/d486e8ad-aa03-45f4-bdd9-6b5fba340fdb/download/zz-2006-11-preventing-violence-and-harassment-at-the-workplace.pdf>

Nugroho Eko Priamoko, “Tanggungjawab Pengusaha Dalam Kasus Pelecehan”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/tanggung-jawab-hukum-pengusaha-dalam-kasus-pelecehan-lt5adebb9210d12?page=all>, 26 April 2024, diakses Pukul 22.52 Wib.

Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan International Labor Organization (ILO), halaman 13.

Preventing Violence and Harassment in the Workplace’; Ida Ruwaida Noor and Irwan M. Hidayana, eds., Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja (APINDO, 2012), 21, <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012-Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf>

Tim Hukumonline, 2023, *Perlindungan Hukum: Peengertian, Unsur, dan Contohnya*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>, Diakses 19 Agustus 2023, Pukul 14.49 Wib.

Violence and Harassment in the World of Work: Facilitator Guide - Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), 2021, halaman 22.