

Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) Dalam Rangka Penyelenggaraan Orientasi Karyawan Baru

Yuni Priskila Ginting¹, Franciscus Xaverius Wartoyo²

¹ Universitas Pelita Harapan, ² Universitas Pelita Harapan

*Corresponding author

E-mail: ¹yuni.ginting@uph.edu, ² franciscus.wartoyo@uph.edu

Article History:

Received: Januari 2023

Revised: Januari 2023

Accepted: Januari 2023

Abstract: Tindak kekerasan seksual yang dialami pada lingkungan kerja di Indonesia masih menunjukkan angka yang tinggi. Angka tersebut hanya segelintir dari banyaknya kasus kekerasan seksual sebab pada kenyataannya masih banyak korban kekerasan seksual yang tidak melapor kepada pihak kepolisian atau lembaga layanan seperti Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. Penelitian ini membahas tentang penanganan dan pencegahan kekerasan seksual. Oleh karena itu timbul beberapa permasalahan diantaranya adalah faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya kekerasan seksual dan upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan sebagai wujud perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban kekerasan seksual di dalam lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dominan terjadinya kekerasan seksual. Saran dari adanya penelitian ini adalah harus adanya sikap saling menghargai dan melindungi setiap pekerja di lingkungan kerja.

Keywords:

Pencegahan dan Penanganan, Kekerasan Seksual, Lingkungan Kerja

Pendahuluan

Setiap orang telah memperoleh hak dasar atau yang disebut hak asasi manusia sejak lahir. Menyadari bahwa hak dasar merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, maka konsep HAM adalah hak yang diberikan oleh Tuhan, melekat pada manusia, kodrati, universal, abadi dan terkait dengan harkat dan martabat manusia (Majelis Permusyawaratan Rakyat, 1998). Penjelasan mengenai Hak Asasi Manusia dapat dilihat dalam Pembukaan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: Bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal, dan abadi sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak

kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan, dan hak kesejahteraan yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun (Majelis Permusyawaratan Rakyat, 1998).

Kekerasan seksual adalah tindakan dimana pelaku merampas hak asasi manusia dan merampas hak korban. Kekerasan seksual atau pelecehan seksual ini jelas melanggar hak asasi korban dan pekerja. Kekerasan seksual adalah suatu tindakan dimana pelaku kekerasan seksual merampas hak korban atas kebebasan, keamanan, hak pembelaan diri dan harta benda pribadi. Pelaku kekerasan seksual di tempat kerja seringkali merampas hak asasi korbannya dengan menggunakan posisinya untuk memperlakukan korban pelecehan seksual yang menjadi subordinat di tempat kerja. Kekerasan merupakan suatu tindakan kriminal yang terjadi di dalam kehidupan bermasyarakat. WHO (*World Health Organization*) menjelaskan bahwa: *“Sexual violence is “any sexual act, attempt to obtain a sexual act, or other act directed against a person’s sexuality using coercion, by any person regardless of their relationship to the victim, in any setting”* (World Health Organization, 2021). WHO, Kekerasan Seksual adalah setiap tindakan seksual, upaya untuk mendapatkan tindakan seksual, atau tindakan lain yang ditujukan terhadap seksualitas seseorang dengan menggunakan paksaan, oleh siapapun tanpa memandang hubungannya dengan korban, dalam pengaturan apapun.

Kekerasan seksual sebagai perbuatan yang mengarah pada rayuan/rangsangan seksual, seperti menyentuh, menyentuh, mencium dan/atau perbuatan lain yang bertentangan dengan keinginan korban, memaksa korban untuk melihat pornografi, lelucon seksual, komentar yang menghina dan pelecehan seksual terhadap korban atau seks, memaksa mereka melakukan hubungan seks tanpa persetujuan korban, dengan atau tanpa kekerasan fisik; Memaksa tindakan seksual yang tidak menghormati, memperlakukan atau melukai korban (Febriawati et al., 2018). Jenis-jenis kekerasan seksual menurut Meyer secara umum terdapat tiga aspek penting dalam mendefinisikan pelecehan seksual. Aspek yang pertama adalah aspek perilaku. Dalam aspek ini perlu diketahui mengenai apakah kejadian tersebut merupakan proposisi seksual. Kedua merupakan aspek situasional. Aspek situasional adalah aspek untuk mengetahui perbedaan di mana atau kapan perilaku tersebut muncul. Aspek terakhir adalah aspek legalitas. Aspek legalitas adalah aspek yang menentukan keadaan bagaimana perilaku tersebut dinyatakan illegal (Meyer et al., 1981). Diskriminasi terhadap gender tertentu dikenal sebagai kekerasan berbasis gender. Kekerasan seksual adalah salah satu bentuk kekerasan seksual (Luhulima, 2000).

Kekerasan seksual didefinisikan sebagai kekerasan yang mencerminkan hubungan kekuasaan yang asimetris antara laki-laki dan perempuan serta terus menerus menundukkan dan merendahkan perempuan dibandingkan dengan laki-laki (Purwanti2020). Kekerasan berbasis gender sebagian besar terjadi berdasarkan prinsip patriarki, sehingga laki-laki selalu menjadi pelanggar kekerasan dan perempuan selalu menjadi korban (Xaverius & Ginting,2022). Sudah banyak akademisi merumuskan konsep kekerasan, tetapi pada umumnya konsepsi kekerasan dapat dirumuskan dengan indikasi penyalahgunaan kekuasaan, ketimpangan, dan dominasi pihak tertentu kepada pihak lain. Penyalahgunaan kekuasaan dilakukan untuk memaksa bahkan berbohong kepada orang lain yang mengorbankan integritas dan kepercayaan dari orang-orang yang menjadi korban penyalahgunaan kekuasaan (Purwanti, 2020).

Kegiatan Pengabdian Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan oleh *People Development Officer Center for People and Knowledge Development (PEAK Center)* Universitas Pelita Harapan melibatkan karyawan baru UPH Kampus LV, Medan, dan Surabaya Jumlah peserta: ± 50-60 peserta bekerja sama dengan Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan. Fokus kegiatan ini adalah memberikan pemahaman kepada peserta tentang Sesi Sosialisasi Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) di lingkungan kampus. Selain itu peserta juga diberikan penjelasan tentang Sasaran dalam Permen PPKS Disertai pencegahan kasus kekerasan seksual yang dialami oleh mahasiswa, pendidik, dan warga kampus atau masyarakat umum yang berinteraksi dengan civitas akademik.

Tinjauan Pustaka

Semua tempat yang terjadinya kegiatan pekerjaan baik di luar kantor, di rumah, di jejaring sosial atau online, dll, dapat dianggap sebagai tempat kerja jika aktivitas kerja berlangsung. Jika terus diupdate, sejak merebak nya virus Covid-19, banyak pekerja yang bekerja dari rumah atau *work from home* dan harus melakukan pekerjaannya melalui media sosial atau online. Namun, fenomena yang mengharuskan karyawan untuk tinggal di rumah dan melakukan aktivitas melalui Internet ini tidak menghilangkan pelecehan seksual di tempat kerja. Bentuk-bentuk kekerasan seksual di Indonesia diatur dalam pasal UU TPKS. Dalam pasal ini, perbuatan-perbuatan yang merupakan kekerasan seksual menurut hukum Indonesia ditulis dalam angka-angka. Selain itu, terdapat hasil penelitian Komnas Perempuan terhadap 15 jenis kekerasan seksual.

Kekerasan seksual dapat berupa kekerasan seksual aktual atau percobaan,

termasuk pemerkosaan; membagikan atau menampilkan gambar atau video yang tidak pantas secara seksual; mengirim pesan yang menjurus ke arah seksual dalam bentuk apa pun. Bagikan lelucon atau anekdot seksual atau cabul; melakukan gerakan seksual yang tidak pantas seperti dorongan panggul; sentuhan yang tidak diinginkan, termasuk mencubit, memukul, menggosok, atau dengan sengaja menyentuh orang lain; tontonan yang menjurus ke arah seksual; berulang kali meminta seseorang untuk berkencan atau berhubungan seks; menilai seksualitas seseorang; membuat komentar seksual tentang penampilan, pakaian atau bagian tubuh; atribusi atau penggunaan konotasi gender/gender; membuat komentar yang meremehkan atau meremehkan tentang orientasi seksual atau identitas gender seseorang.

Kekerasan seksual di tempat kerja adalah kekerasan kriminal yang terjadi dalam konteks tempat kerja. Tindak pidana kekerasan adalah perbuatan seksual yang dipaksakan atau tidak diinginkan oleh subjek hukum (korban) yang dapat mengakibatkan kerugian fisik atau psikis sebagai akibat dari perbuatan pelaku. Bentuk-bentuk kekerasan tersebut diatur secara luas oleh UU TPKS. Kekerasan seksual ini terjadi di tempat kerja, dimana tempat kerja yang dimaksud adalah tempat berlangsungnya aktivitas atau aktivitas kerja. Tempat kerja bisa berupa kantor, pabrik, ruang pertemuan atau bahkan online

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum normatif yaitu melalui literatur atau data sekunder. Hasil penelitian dan karya pada kalangan hukum sebagai bahan hukum sekunder, bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder sebagai bahan hukum tersier, yang kesemuanya itu kemudian dikaitkan dengan teori-teori kriminologi. Teori-teori kriminologi ini melihat faktor-faktor penyebab tingginya angka kekerasan seksual untuk kemudian melihat bagaimana hukum itu diterapkan dalam kaitannya dengan pekerja yang mengalami kekerasan seksual di tempat kerja. Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu hasil penelitian dimaksudkan untuk menghasilkan informasi yang diteliti tentang seseorang, kondisi, atau gejala lainnya. Dalam hal ini memaparkan tentang fakta, situasi dan keadaan yang menjadi pokok penyidikan yaitu perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kekerasan seksual di lingkungan kerja. Kemudian poin-poin tersebut dibahas dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dianalisis dan ditarik kesimpulan, yang pada akhirnya digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Hasil

Subyek hukum yang menderita kerugian akibat kejahatan yang dilakukan oleh orang lain, kelompok atau organisasi lain adalah korban dari tindak pidana kekerasan seksual. Menurut UU TPKS, kekerasan seksual merupakan tindak pidana. Jadi korban dalam situasi ini adalah korban dari tindak pidana kekerasan seksual. Berikut ini adalah pengertian dari kekerasan seksual. Sebelum UU TPKS disahkan, kata pelecehan seksual atau cabul digunakan dalam hukum Indonesia. *International Labour Organization* mendefinisikan pelecehan seksual sebagai perilaku seksual yang tidak dapat diterima yang membuat seseorang merasa dipermalukan, dipermalukan dan/atau ketakutan. Sementara itu, Surat Edaran No. SE.03/MEN/IV/2011 (selanjutnya disebut Surat Edaran Menteri) pelecehan seksual adalah setiap perbuatan seksual yang tidak dikehendaki, permintaan untuk melakukan kegiatan seksual, tindakan atau isyarat verbal atau fisik seksual, atau perilaku seksual lainnya yang bersifat seksual. yang membuat seseorang merasa tersakiti. Dipermalukan dan/atau diancam ketika tanggapan tersebut sesuai dengan keadaan yang berlaku dan ketika tindakan tersebut mengganggu pekerjaan, memaksakan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak menghormati. Pelecehan seksual, sebagaimana didefinisikan dalam UU TPKS, merupakan salah satu jenis kejahatan seksual dengan kekerasan. Sebab, konsep pelecehan seksual tidak bisa memasukkan jenis kekerasan seksual lain yang diatur dalam UU TPKS. Meskipun bentuk kekerasan seksual lebih luas.

Tempat kerja tidak hanya mencakup tempat-tempat fisik di mana karyawan bekerja, seperti kantor, tetapi semua tempat di mana aktivitas kerja berlangsung atau terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, perjalanan bisnis, makan siang dan makan malam bisnis, pelatihan, konferensi, pertemuan di luar kantor, pertemuan dengan klien dan diskusi melalui media elektronik. Jadi di tempat kerja, karyawan yang mengalami luka akibat kekerasan seksual berupa perilaku seksual fisik dan non fisik yang tidak dikehendaki oleh korban, dianggap sebagai korban kekerasan seksual. Perilaku seksual ini terjadi di tempat kerja. Tempat kerja yang tempat kerjanya baik secara fisik maupun elektronik, yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan atau pekerjaan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini dapat dilihat bahwa hak-hak pekerja dan hak-hak korban, serta pekerjaan preventif yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU TPKS yang direkomendasikan dalam surat edaran. Peneliti mensosialisasikan bahwa undang-undang dan peraturan tersebut tidak cukup untuk melindungi korban kekerasan

seksual di tempat kerja. Pasalnya, meski pemerintah mendorong pemulihan korban, banyak tindak kekerasan seksual yang diselesaikan secara internal di perusahaan melalui mediasi. Bahwa para korban tidak akan mendapatkan perlindungan berupa pemulihan atas kerugian emosional yang dialaminya. Meskipun surat edaran menteri tersebut mengusulkan untuk membayar ganti rugi kepada korban, surat edaran menteri ini tidak mengikat secara hukum.

Dalam menjabarkan faktor-faktor penyebab terjadinya kejahatan, muncul beberapa persoalan yang tidak mudah diuraikan dalam proses analisis. Banyak ahli hukum mencoba menjabarkannya sesuai dengan pengetahuannya. Misalnya, para ahli kriminologi telah mencoba mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya kejahatan. Namun tak satu pun dari mereka yang bisa menetapkan batasan mutlak bagi para pelaku utamanya. Hal ini dikarenakan dalam mencari penyebab terjadinya kejahatan ditemukan berbagai faktor dimana faktor tertentu dapat menyebabkan terjadinya kejahatan, sedangkan faktor lain juga menyebabkan timbulnya jenis kejahatan yang lain (Weda, 1996).

Jenis perawatan yang ditawarkan perusahaan kepada pelaku kekerasan seksual bervariasi dari kasus ke kasus. Perusahaan mengeluarkan teguran sampai pelaku akhirnya dipecat atau mengundurkan diri. Perusahaan mengadakan mediasi atau menawarkan cara damai yang tidak mengharuskan korban melaporkan kekerasan tersebut ke polisi. Karena kebijakan perusahaan hanya berlaku untuk arbitrase yang berujung pada pemecatan pelaku. Itu semua tergantung pada korban jika mereka ingin membawa kasus ini ke pengadilan. Tidak ada aturan tentang apa yang dapat dilakukan perusahaan dalam kasus kekerasan seksual. Kementerian menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. SE.03/MEN/IV/2011 sebagai pedoman pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Pedoman ini tidak mengikat secara hukum, tetapi digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan non-diskriminasi di tempat kerja dan mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Namun, karena surat edaran ini tidak mengikat secara hukum, perusahaan tidak berkewajiban untuk memasukkan pedoman ini ke dalam anggaran dasar perusahaan. Oleh karena itu, ada kemungkinan perusahaan tidak memasukkan pedoman ini ke dalam proses pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja.



Gambar 1. Pemberian Materi Sosialisasi

Pemateri memberikan materi secara lebih mendalam kasus-kasus kekerasan seksual yang dilakukan oleh para pelaku terhadap tahanan perempuan, penulis akan melakukan pengkajian dengan menggunakan pendekatan kontrol sosial (Santoso & Achjanizulfa, 2001). Teori kontrol sosial ini berfokus pada strategi dan teknik yang mengatur perilaku masyarakat dan membawanya ke dalam kesesuaian atau kepatuhan terhadap aturan masyarakat, tetapi orang menjadi penjahat ketika kekuatan kontrol lemah atau tidak ada. Perlindungan dan pertimbangan kepentingan korban kekerasan seksual, baik melalui proses peradilan maupun melalui beberapa pelayanan sosial, merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam kebijakan peradilan pidana dan kebijakan sosial, baik dalam institusi sosial maupun lembaga-lembaga kekuasaan negara (Surayda, 2017). Perilaku pelecehan seksual adalah kegiatan yang memalukan yang dapat diukur dengan pelanggaran norma atau norma yang didasarkan pada nilai-nilai sosial budaya seperti kode etik dan pedoman tindakan warga negara, yang dapat mencakup norma agama dan kesusilaan. dan hukum. Suatu peristiwa kekerasan seksual tidak hanya penting dari segi hukum pidana, tetapi juga melanggar hak-hak dasar korban. Sistem hukum Indonesia menjamin hak asasi setiap warga negara.

Membuktikan kekerasan psikis tidak semudah membuktikan kekerasan fisik. Karena tanda kekerasan fisik mudah terlihat oleh mata dan dapat dibuktikan dengan *visum et repertum*, sedangkan tanda kekerasan psikis tidak terlihat karena korban hanya dapat merasakan sakitnya melalui akal dan jiwanya. Akibatnya, upaya mengungkap fakta dalam kasus kekerasan emosional seringkali sulit dilakukan. Menemukan akibat psikologis dari kekerasan seksual membutuhkan bantuan ahli, yaitu psikolog atau psikiater yang mengetahui masalah psikologis dan lebih intensif menangani kesehatan mental orang lain. Regulasi yang lebih kuat mengenai klasifikasi kekerasan seksual sangat dibutuhkan, yang juga membutuhkan sikap terbuka dari lembaga kepolisian dan pertimbangan para korban. Karena kekerasan seksual tidak selalu berupa pemaksaan atau kekerasan dalam penetrasi penis ke

dalam vagina.

Baik lembaga formal maupun informal serta organisasi masyarakat lainnya terus berupaya memerangi kekerasan terhadap perempuan dan anak. Namun persoalannya adalah adanya kontradiksi antara ketentuan hukum dengan realitas sosial. Hambatan penindakan terkait kekerasan terhadap perempuan dan anak bersumber dari dua faktor, yaitu kurangnya pelaporan publik yang menghambat efektifitas proses penuntutan, dan laporan publik yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh aparat penegak hukum menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap proses kepolisian. Pembatasan peran perempuan yang disebabkan oleh budaya patriarki mengakibatkan perempuan dirugikan. Hasilnya adalah munculnya berbagai masalah sosial yang mendiskriminasi kebebasan perempuan. Indonesia adalah negara hukum, namun ternyata payung hukumnya tidak menjawab berbagai persoalan sosial tersebut. Hal ini disebabkan anggapan bahwa dunia perempuan masih dianggap terlalu domestik. Sehingga penegakan hukum masih cukup lemah dan ketidakadilan gender. Selain itu, ada beberapa jenis kekerasan seksual lainnya Kekerasan seksual telah menjadi masalah sosial di Indonesia. Namun sayangnya, hukum pidana yang dibuat untuk melindungi korban kekerasan seksual masih terkesan serampangan dan tidak berpihak pada korban. Hal ini membuat banyak korban kekerasan seksual takut untuk memperjuangkan keadilan yang menjadi haknya.

Di Indonesia, beberapa produk hukum pada dasarnya selalu didominasi dan lebih banyak untuk kepentingan laki-laki. Norma biasa mengatakan: Apakah suatu perbuatan melanggar hukum atau tidak juga merupakan norma maskulin. Tampaknya jenis kelamin yang sah di Indonesia adalah laki-laki. Harmonisasi hukum laki-laki tercermin dengan baik dalam hukum positif Indonesia. Korban kekerasan seksual takut untuk melaporkan kejadian kekerasan seksual yang dialaminya karena tidak ada perlindungan hukum bagi korban kekerasan seksual di Indonesia. Peraturan hukum pidana yang dibuat tidak menunjukkan dukungan yang memadai bagi korban kekerasan seksual. Ada beberapa kalimat yang tidak jelas sehingga sulit untuk menerapkan perlindungan hukum terkait kekerasan berbasis gender di Indonesia. Selain itu, terdapat beberapa kendala dalam penerapan praktis undang-undang kekerasan seksual di Indonesia, karena peraturan yang ada belum dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan ketentuan hukum yang tepat untuk melindungi korban kekerasan seksual terhadap kejahatan yang dilakukannya. Kasus kekerasan seksual sendiri merupakan hal yang mendesak karena kasus kekerasan seksual semakin meningkat di Indonesia. Hukum yang melindungi korban

kekerasan seksual dapat menyelesaikan kasus kekerasan seksual dan melindungi korban kekerasan seksual. Sehingga hukum Indonesia dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuannya yaitu melindungi segenap rakyat Indonesia.

Pelecehan seksual bisa terjadi dimana saja, di era keterbukaan informasi dan teknologi sekarang ini dimana kita semua bisa terhubung dengan orang lain kapan saja melalui smartphone, pelecehan seksual di ruang ini juga bisa terjadi melalui internet. Korban pelecehan seksual sebagian besar adalah perempuan dan ada juga anak-anak. Namun ada juga laki-laki yang dilecehkan secara seksual baik oleh perempuan maupun laki-laki. Berasal dari berbagai latar belakang, dari orang-orang terdekat seperti keluarga, kerabat, tetangga, karyawan atau manajer tingkat bawah, tidak berpendidikan atau berpendidikan tinggi, bahkan orang yang beragama. bahwa pelecehan seksual sedang dilakukan. Pelecehan seksual dapat dilakukan oleh orang yang sederajat, seperti rekan kerja atau tamu, pengunjung pameran atau penumpang angkutan umum. Bisa juga dilakukan oleh orang yang berbeda posisi, seperti antara atasan dan bawahan, antara majikan dan karyawan, atau antara guru dan murid.

Oleh karena itu, kita harus selalu waspada, peduli dan berusaha meminimalisir kemungkinan pelecehan seksual terjadi atau terjadi pada diri kita, teman atau anggota keluarga kita. Menurut buku Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang diterbitkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerjasama dengan Organisasi Buruh Internasional, pengertian pelecehan seksual berarti setiap tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan aktivitas seksual, tindakan atau isyarat verbal atau fisik seksual, atau perilaku seksual lainnya yang menyebabkan seseorang merasa sakit hati, terhina dan/atau terintimidasi, jika tanggapan tersebut sesuai dengan keadaan dan menyela untuk . melakukan pekerjaan, menjadi syarat kerja, atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menghina. Dengan kata lain, pelecehan seksual adalah:

1. Penyalahgunaan perilaku seksual,
2. Permintaan untuk bantuan seksual, dan
3. Pernyataan lisan atau fisik melakukan atau gerakan menggambarkan perbuatan seksual, atau
4. Tindakan kearah seksual yang tidak diinginkan:
 - a. Menerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan;
 - b. Penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu;

atau

- c. Pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya akan tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu.

Bentuk perlindungan terhadap korban tindak pidana kekerasan seksual yang terjadi ditempat kerja dimuat dalam Pasal 86 ayat (1) UU No. 13/2003 yang mengatur mengenai hak pekerja dan Pasal 69 UU TPKS yang mengatur mengenai bentuk perlindungan sebagai hak korban. Pemenuhan Hak Korban dari tindak pidana kekerasan seksual merupakan kewajiban negara dan dilaksanakan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Korban, sebagaimana diatur dalam pasal 67 ayat (2) UU TPKS. Kewajiban tersebut berupa dalam bentuk menyelenggarakan layanan terpadu, baik dari pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari adanya tindakan kekerasan seksual. Perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya sebagaimana diatur dalam pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Perusahaan tidak dapat memecat korban dikarenakan korban memiliki hak perlindungan yang diatur dalam pasal 69 UU TPKS untuk tetap memiliki pekerjaannya walaupun sedang menjalani proses peradilan. Selain itu jika pengusaha juga dilarang memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana, sebagaimana diatur dalam pasal 153 ayat (1) huruf f. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pelaku tindak kekerasan seksual jika terbukti bersalah. Selain itu terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 yang menjadi pedoman untuk pencegahan terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja. Dimana dalam Surat Edaran Menteri ini memberikan bentuk pencegahan dan penyelesaian apabila terjadi pelecehan seksual di tempat kerja. Surat edaran ini dapat dijadikan patokan oleh perusahaan, namun tidak mengikat secara hukum. Perlindungan hukum ini tidak cukup karena masih belum ada peraturan yang mewajibkan perusahaan untuk mengimplementasikan pedoman dari surat edaran.

Adapun bentuk-bentuk pelecehan seksual menurut buku tersebut adalah:

1. Pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu.

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

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), tindakan pelecehan seksual dapat dikategorikan sebagai tindak kejahatan terhadap kesusilaan, tindakan perkosaan, dan perbuatan cabul yang menyerang kehormatan dan kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 281 sampai dengan Pasal 296 KUHP. Perbuatan tersebut diancam hukuman pidana dari dua tahun delapan bulan sampai dengan lima belas tahun penjara (bila sampai mengakibatkan kematian). Perbuatan pelecehan seksual apabila dilakukan melalui jaringan internet berupa gambar atau video cabul juga termasuk transaksi yang dilarang dan diancam pidana dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016. Dengan demikian, dari segi undang-undang sebenarnya perbuatan pelecehan seksual merupakan tindakan kriminal yang diancam pidana bagi pelakunya. Hanya saja tindak pidana tersebut termasuk dalam kategori delik aduan, yaitu harus ada pihak yang melaporkan atau mengadukan perkara tersebut kepada kepolisian agar perkara tersebut dapat diperiksa dan diadili di pengadilan. Masyarakat kita sebagian masih tidak tahu harus mengadu kemana, atau masih enggan dan merasa malu untuk melaporkan kepada aparat (terutama apabila pelecehan tersebut tidak sampai kepada perkosaan). Di sisi lain, mungkin masih ada pihak aparat sendiri yang meremehkan laporan pelecehan seksual karena dianggap biasa dan hanya candaan. Ini sangat disayangkan. Walaupun kejadian ini tentu akan membuat korban merasa terhina, namun tidak akan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan tempat kejadian tersebut terjadi. Hal tersebut dapat mengganggu kesejahteraan psikologis dan spiritual korban serta mempengaruhi produktivitas kerja dan mempengaruhi kinerja kantor atau

perusahaan tempatnya bekerja. Kebutuhan untuk merasa aman dan nyaman dalam hidup dan bekerja, bebas dari rasa takut, perlakuan yang sama dan bebas dari diskriminasi karena ras, warna kulit, jenis kelamin, agama dan lain-lain merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum.

Berkaca dari fenomena kasus pelecehan seksual yang masih banyak terjadi di sekitar kita, tentu harus membuat kita lebih peduli dan waspada, agar jangan sampai hal tersebut terjadi. Upaya pencegahan pelecehan seksual harus dilakukan oleh semua pihak, baik oleh pekerja itu sendiri maupun oleh institusi/kantor atau perusahaan pemberi kerja. Para pekerja perlu melakukan edukasi dan sosialisasi terhadap rekan-rekannya terkait kebijakan perusahaan, tata tertib, peraturan dan kode etik yang berlaku di perusahaan tersebut. Pembekalan mengenai cara menolak tindakan pelecehan seksual dan bagaimana cara melaporkan atau mengadukan peristiwa tersebut juga penting diberikan kepada setiap pekerja. Perusahaan/pemberi kerja atau institusi kantor harus membuat aturan atau kebijakan terkait pelecehan seksual dan mengesahkan atau mengumumkan peraturan tersebut sejak penerimaan pegawai. Membuat langkah-langkah penyelesaian, perbaikan dan pemulihan bagi korban apabila terjadi kasus pelecehan seksual, serta sanksi yang dikenakan kepada pelaku.

Faktor kunci keberhasilan implementasi pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja adalah komitmen yang kuat dari seluruh bagian organisasi, mulai dari level manajemen, supervisor, supervisor hingga pelaksana. Pernyataan kebijakan pelecehan seksual adalah pesan terdokumentasikan dari manajemen kepada karyawan/karyawan yang menjelaskan kebijakan, filosofi, dan komitmen perusahaan untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pernyataan kebijakan harus berasal dari manajemen senior untuk memastikan nya diterima dan diikuti di seluruh organisasi oleh karyawan, penyelia, dan manajer. Pernyataan kebijakan setidaknya harus memuat hal-hal berikut:

1. Penegasan bahwa semua pekerja, pelamar pekerjaan, dan pihak ketiga yang berhubungan dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan secara bermartabat dan tanpa perbedaan;
2. Penjelasan lengkap tentang perbuatan-perbuatan yang merupakan pelecehan seksual;
3. Pernyataan bahwa pelecehan seksual tidak dibenarkan atau tidak dapat dimaafkan dalam perusahaan dengan ketentuan toleransi nol;

4. Kepastian bahwa semua orang yang menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja berhak untuk mengajukan keluhan-kesah dan tindakan yang sesuai ketentuan di perusahaan;
5. Penjelasan tentang tatacara dan mekanisme bagi pekerja yang menjadi korban pelecehan seksual, pimpinan dan para pekerja yang bertugas menangani keluhan;
6. Penegasan bahwa pelecehan seksual merupakan pelanggaran kebijakan perusahaan dan dapat dikenakan tindakan disiplin sesuai dengan kesepakatan di perusahaan;
7. Petunjuk yang menyatakan bahwa para atasan dan manajer memikul tugas penting dan memberi contoh kepemimpinan;

Penyebarnya informasi mengenai kebijakan dan mekanisme pencegahan pelecehan seksual kepada pekerja dan penyelia merupakan hal yang penting. Selain itu, pengusaha diharapkan menyediakan suatu program untuk pekerja/buruh dan penyelia agar dapat diberi edukasi mengenai pelecehan seksual. Untuk itu, semua pihak harus mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap cara-cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bebas dari pelecehan seksual. Pada Kementerian Keuangan, upaya pencegahan pelecehan seksual telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor 36/MK.1/2020 tentang Pencegahan dan Dukungan Penanganan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Keadilan dan Kesetaraan Gender Lingkup Kementerian Keuangan. Upaya pencegahan pelecehan seksual pada Kementerian Keuangan pada Surat Edaran tersebut dikaitkan dengan implementasi pengarusutamaan gender, serta penegakan kode etik dan disiplin di lingkup Kementerian Keuangan. Surat edaran itu juga menyebutkan pencegahan, penanganan, perlindungan dan pemulihan pelecehan seksual di tempat kerja. Saling menghormati, kesadaran akan kemerdekaan dan persamaan hak sesama manusia perlu terus dilaksanakan untuk hidup bebas, berjuang, tanpa rasa takut atau diskriminasi karena warna kulit, jenis kelamin, asal suku, ras, kepercayaan atau perbedaan fisik. Karena merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh undang-undang. Dengan demikian, ini mengurangi kemungkinan pelecehan seksual atau bentuk tekanan teman sebaya lainnya.

Kesimpulan

Surat Edaran Menteri sebagai pedoman pencegahan kekerasan seksual, sebaiknya perusahaan dapat mencantumkan pedoman tersebut dalam peraturan

perusahaannya. Sehingga perusahaan dapat melatih dan mendapatkan solusi yang jelas atas kekerasan seksual di tempat kerja. Dengan menerapkan surat edaran ini, perusahaan dapat mencegah terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja. Selanjutnya, pemberi kerja dididik tentang hak-hak korban dan pekerja, serta pelatihan agar perempuan dapat bekerja di depan umum dan tidak menjadi sasaran seksual.

Perusahaan harus memberikan penyelidikan dan pendampingan kepada korban yang merupakan karyawan perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan yang menjadi korban kekerasan seksual di tempat kerja mendapatkan perlindungan yang jelas dari perusahaan dan juga berharap untuk melaporkan kejahatan yang menyimpannya. Selain perlindungan terhadap korban kekerasan seksual yang diatur dalam UU TPKS, diperlukan ketentuan baru yang secara khusus mengatur kekerasan di tempat kerja. Karena adanya relasi kuasa antara atasan dan bawahan. Hal itu dapat menimbulkan ketakutan atau trauma psikologis pada korban. Penanganan ini dapat dilaksanakan dengan lebih efektif jika Pemerintah menaikkan status hukum Surat Edaran Menteri No. SE.03/MEN/IV/2011 menjadi Peraturan Menteri. Sehingga ada kewajiban bagi perusahaan untuk menuangkan pedoman ini kedalam peraturan perusahaannya, dan hak-hak korban maupun pelaku selaku pekerja lebih jelas tertera.

Daftar Referensi

- Febriawati, H., Padila, P., & Anita, B. (2018). Pendidikan Seksual Remaja Melalui Poskesja. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 1(1).
- Luhulima, A. (2000). *Pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pemecahannya*. Alumni.
- Majelis Permusyawaratan Rakyat. (1998). *Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor Xvii/Mpr/1998 Tahun 1998 Tentang Hak Asasi Manusia*.
- Meyer, M. C., Berchtold, I. M., Oestreich, I. L., & Collins, F. J. (1981). *Sexual harassment*. Petrocelli Books.
- Purwanti, A. (2020). *Kekerasan Berbasis Gender*. Bildung.
- Santoso, T., & Achjanizulfa, E. (2001). *Kriminologi*. Raja Grafindo Persada.
- Surayda, H. I. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual Dalam Kajian Hukum Islam. *Jurnal Ius Constituendum*, 2(1), 24–38.
- Weda, M. (1996). *Kriminologi*. Raja Grafindo Persada.
- World Health Organization. (2021). *Violence Against Women*.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Xaverius, F., & Ginting, Y. P. (2022). Sosialisasi Penyelenggaraan Resepsi Pernikahan Pada Masa Pandemi. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 5(3), 563–570.