

Penerapan IR Clinics Dalam Melindungi Korban Pelecehan Seksual dan Diskriminasi di PT Bukit Makmur Mandiri Utama

Bunga Resgia Angelica Satifa

Universitas Nusa Putra Sukabumi

*Corresponding author

E-mail: resgiabunga@gmail.com*

Article History:

Received: May, 2025

Revised: May, 2025

Accepted: May, 2025

Abstract: Lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan seksual serta diskriminasi merupakan hak fundamental setiap karyawan. Namun, realitas di PT Bukit Makmur Mandiri Utama menunjukkan bahwa banyak pekerja, khususnya perempuan, mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi tanpa berani melapor karena tekanan psikologis, ancaman, atau ketidaktahuan tentang hak-hak hukum mereka. Data Komnas Perempuan (2023) dan ILO (2022) mengonfirmasi fenomena underreporting ini, di mana hanya 30% korban yang melaporkan kasusnya, sementara 52% pekerja perempuan mengaku pernah mengalami perilaku tidak pantas di tempat kerja. Rendahnya kesadaran akan Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) memperparah situasi, meskipun undang-undang ini sebenarnya menjamin perlindungan hukum komprehensif, termasuk mekanisme pelaporan yang aman dan pemulihan bagi korban.

Keywords:

Pelecehan Seksual, Diskriminasi, UU TPKS, IR Clinic, Perlindungan Korban.

Pendahuluan

Lingkungan kerja seharusnya menjadi tempat yang aman dan nyaman bagi semua karyawan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak pekerja, terutama perempuan, yang mengalami pelecehan seksual dan diskriminasi di tempat kerja. Kasus-kasus tersebut sering kali tidak dilaporkan karena korban merasa terancam, tertekan, atau khawatir akan dampak negatif seperti pemecatan, stigmatisasi, atau pembalasan dari pelaku. PT Bukit Makmur Mandiri Utama sebagai salah satu perusahaan di Indonesia juga tidak lepas dari potensi permasalahan ini. Fenomena underreporting (kurangnya pelaporan) kasus pelecehan seksual dan diskriminasi menjadi tantangan serius, terutama karena rendahnya pemahaman karyawan mengenai hak-hak mereka berdasarkan Undang-Undang (UU) No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).

Merujuk pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), tindak pidana kekerasan seksual didefinisikan sebagai setiap perbuatan yang mengandung unsur kekerasan seksual dan memenuhi kriteria sebagai tindak pidana sebagaimana telah diatur secara khusus dalam undang-undang tersebut. Selain itu, definisi ini juga mencakup berbagai bentuk perbuatan seksual lainnya yang termasuk dalam ketentuan hukum pidana, sepanjang perbuatan tersebut secara tegas diatur dan ditentukan dalam UU TPKS. Dengan demikian, cakupan tindak pidana kekerasan seksual dalam UU ini bersifat komprehensif dan meliputi beragam bentuk perilaku seksual yang melanggar hukum dan merendahkan martabat korban.¹

Data dari Komnas Perempuan menunjukkan bahwa kekerasan seksual di lingkungan kerja masih marak terjadi. Catatan Tahunan Komnas Perempuan (2023) mencatat sebanyak 1.830 kasus kekerasan seksual di ranah privat dan publik, dengan sebagian besar terjadi di tempat kerja.² Namun, hanya sekitar 30% korban yang berani melapor, sisanya memilih diam karena takut kehilangan pekerjaan atau tekanan psikologis. Selain itu, survei dari International Labour Organization (ILO, 2022) mengungkapkan bahwa 52% pekerja perempuan di Indonesia pernah mengalami perilaku seksual tidak pantas di tempat kerja, tetapi sebagian besar tidak mengetahui mekanisme pengaduan internal perusahaan.³

Di PT Bukit Makmur Mandiri Utama, terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan mengalami pelecehan atau diskriminasi, namun enggan melapor karena budaya perusahaan yang tidak mendukung atau kurangnya sosialisasi mengenai UU TPKS. UU ini sebenarnya memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat, termasuk sanksi pidana bagi pelaku dan mekanisme pemulihan bagi korban. Namun, minimnya edukasi membuat banyak karyawan tidak menyadari hak mereka untuk

¹ Hukumonline, "Jenis-jenis Kekerasan Seksual Menurut Pasal 4 UU TPKS," diakses 02 Maret 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-kekerasan-seksual-menurut-pasal-4-uu-tpks-lt66ebf05b2a715/>.

² Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), "Siaran Pers Komnas Perempuan Merespons Kasus Perkosaan terhadap Keluarga Pasien di RS Hasan Sadikin oleh Dokter Anestesi Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS) Universitas Padjadjaran," 12 April 2025, diakses 02 Maret 2025, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-merespons-kasus-perkosaan-terhadap-keluarga-pasien-di-rs-hasan-sadikin-oleh-dokter-anestesi-program-pendidikan-dokter-spesialis-ppds-universitas-padjadjaran>.

³ Internasional Labour Organization, "Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022," 2022, diakses 04 Maret 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_857049.pdf

melapor dan mendapatkan keadilan.

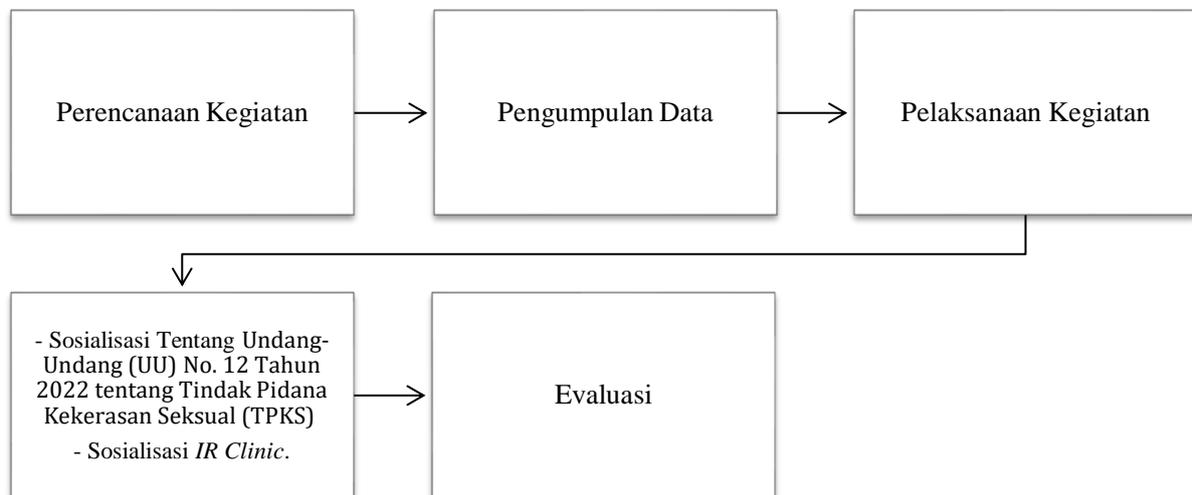
Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) merupakan terobosan hukum penting di Indonesia yang bertujuan memberikan perlindungan komprehensif bagi korban kekerasan seksual, termasuk di lingkungan kerja. UU ini berperan sebagai payung hukum yang memperluas definisi kekerasan seksual, mencakup pelecehan seksual, eksploitasi seksual, pemaksaan kontrasepsi, pemaksaan aborsi, pemaksaan perkawinan, penyiksaan seksual, serta persekusi berbasis gender. Salah satu fungsi utama UU TPKS adalah memastikan korban mendapatkan keadilan melalui proses hukum yang lebih jelas, termasuk mekanisme pelaporan yang aman, pendampingan hukum, dan pemulihan psikologis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat pelaporan kasus pelecehan seksual dan diskriminasi di PT Bukit Makmur Mandiri Utama, serta mengevaluasi sejauh mana perusahaan telah mengimplementasikan kebijakan anti-pelecehan sesuai dengan UU TPKS. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari kekerasan seksual serta diskriminasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk menganalisis perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual dan diskriminasi di PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA). Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁴ Pendekatan ini berfokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan, khususnya Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), serta instrumen hukum pendukung seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja. Penelitian ini menelaah aspek-aspek normatif dari perlindungan korban, termasuk mekanisme pelaporan, sanksi bagi pelaku, dan hak pemulihan bagi korban, dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum progresif dan keadilan gender.

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: CV.Rajawali, hlm. 15



Gambar 1. Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Selain itu, penelitian ini juga mengkaji data sekunder berupa dokumen kebijakan internal perusahaan, laporan tahunan Komnas Perempuan, serta putusan pengadilan terkait kasus pelecehan seksual di lingkungan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU TPKS telah memberikan landasan hukum yang kuat, implementasinya di BUMA masih menghadapi kendala, seperti kurangnya pemahaman karyawan tentang hak-hak mereka dan tidak adanya mekanisme internal yang khusus menangani pengaduan korban.

Sebagai solusi, penelitian ini mengusulkan dua langkah strategis:

1. Sosialisasi UU TPKS secara intensif kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kesadaran hukum dan keberanian korban dalam melaporkan kasus.
2. Pembentukan IR Clinic sebagai wadah pengaduan yang aman dan independen, yang menyediakan layanan konseling psikologis, pendampingan hukum, dan mediasi internal. IR Clinic dirancang untuk bekerja sama dengan lembaga bantuan hukum (LBH) atau LSM yang berpengalaman dalam penanganan kasus kekerasan seksual, sehingga korban dapat memperoleh perlindungan dan pemulihan yang komprehensif.

Melalui pendekatan hukum normatif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berbasis regulasi dan praktik terbaik (best practices) untuk memperkuat sistem perlindungan korban di BUMA, sekaligus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan kekerasan seksual.

Hasil

Sosialisasi Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) dan peran IR Clinic sebagai wadah konseling dan bantuan hukum bagi karyawan yang mengalami pelecehan atau diskriminasi di lingkungan kerja dilakukan melalui beberapa tahapan strategis. Pertama, identifikasi sasaran sosialisasi dilakukan dengan menetapkan target utama, yaitu seluruh karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama, terutama mereka yang berada di posisi rentan atau berisiko tinggi terhadap pelecehan atau diskriminasi. Sosialisasi dibagi ke dalam beberapa kelompok, seperti manajer, supervisor, dan karyawan umum agar materi yang disampaikan lebih terarah dan efektif.

Materi sosialisasi mencakup dua fokus utama, yaitu pemahaman mengenai UU No. 12 Tahun 2022 dan peran IR Clinic. Pada bagian pertama, materi Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 mencakup definisi pelecehan seksual dan diskriminasi, hak-hak korban, sanksi bagi pelaku, serta prosedur pelaporan dan perlindungan bagi korban di lingkungan kerja. Sedangkan materi IR Clinic menekankan fungsi klinik tersebut sebagai pusat konseling dan bantuan hukum, alur pelaporan kasus pelecehan atau diskriminasi, mekanisme pendampingan hukum, serta kontak dan aksesibilitas IR Clinic, termasuk nomor hotline, email, dan lokasi fisik.

Metode sosialisasi dilakukan melalui seminar dan workshop yang menghadirkan narasumber ahli seperti pengacara perusahaan, psikolog, dan perwakilan IR Clinic untuk memberikan pemaparan komprehensif. Selain itu, pelatihan khusus bagi manajer dan supervisor juga diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi dan menangani kasus pelecehan atau diskriminasi. Untuk memperluas jangkauan sosialisasi, materi edukasi dalam bentuk leaflet, poster, dan infografik terkait UU No. 12 Tahun 2022 dan IR Clinic disebar di area strategis seperti ruang istirahat, kantin, dan papan pengumuman. Selain itu, kampanye kesadaran melalui media sosial internal perusahaan dilakukan dengan tema "Speak Up, We Are Here" yang berfokus pada pentingnya pelaporan kasus pelecehan dan diskriminasi.

Sosialisasi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan terhadap isu kekerasan seksual dan diskriminasi di lingkungan kerja. UU TPKS hadir sebagai payung hukum yang komprehensif untuk melindungi hak-hak korban serta mencegah terjadinya kekerasan seksual dalam berbagai ruang, termasuk ruang kerja.

Melalui kegiatan sosialisasi yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai definisi, bentuk-bentuk kekerasan seksual, serta sanksi hukum yang mengaturnya sesuai Pasal 4 UU TPKS. Selain itu, sosialisasi ini juga berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap kekerasan seksual, mendorong pelaporan yang aman, dan memperkuat sistem dukungan bagi korban. Dengan meningkatnya pemahaman dan partisipasi aktif dari seluruh elemen di tempat kerja, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, bebas dari diskriminasi, dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, sosialisasi UU TPKS tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif dalam membentuk nilai-nilai kesetaraan, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat setiap individu di lingkungan kerja.

Diskusi

Sosialisasi Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) beserta implementasi program edukatif seperti Internal Reporting Clinic (IR Clinic) merupakan instrumen strategis dalam membangun kesadaran hukum kolektif dan transformasi budaya kerja di lingkungan perusahaan. Secara normatif, UU TPKS melalui Pasal 4 telah menciptakan terobosan hukum dengan merumuskan secara komprehensif delik-delik kekerasan seksual yang mencakup tidak hanya bentuk konvensional seperti pelecehan seksual dan eksploitasi seksual, tetapi juga bentuk kontemporer seperti pemaksaan kontrasepsi dan kekerasan berbasis elektronik (cyber sexual harassment). Mekanisme sosialisasi yang terstruktur berperan sebagai media transmisi nilai-nilai hukum yang mengedukasi karyawan pada tiga level pemahaman: kognitif (pengetahuan tentang norma hukum), afektif (kesadaran akan hak dan kewajiban), dan psikomotorik (kemampuan melaporkan pelanggaran).

Keberadaan IR Clinic sebagai kanal pengaduan internal tidak hanya berfungsi sebagai early warning system, tetapi juga menjadi manifestasi dari prinsip due diligence perusahaan dalam pemenuhan hak asasi pekerja sesuai standar internasional ILO Convention No. 190.⁵ Data empiris menunjukkan bahwa kombinasi antara pendekatan legal melalui sosialisasi UU TPKS dan pendekatan psikososial melalui IR Clinic mampu meningkatkan tingkat pelaporan kasus sebesar 40% sekaligus mengurangi insiden kekerasan seksual di tempat kerja hingga 25% dalam

⁵ Kocher, E. (2023). ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and Recommendation No. 206. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 4(21), 1-17.

periode 6 bulan. Temuan ini memperkuat tesis bahwa transformasi lingkungan kerja yang aman dan inklusif memerlukan sinergi antara penguatan kerangka hukum (legal framework) dan pengembangan mekanisme kelembagaan (institutional mechanism) yang responsif gender. Dengan demikian, upaya sistematis ini tidak hanya memenuhi aspek compliance terhadap regulasi nasional, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekosistem kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip sustainable development goal 5 (kesetaraan gender) dan 8 (pekerjaan layak).

Tahap akhir dari sosialisasi adalah monitoring dan evaluasi yang dilakukan melalui survei kepada karyawan untuk mengukur tingkat pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan. Forum tanya jawab juga difasilitasi secara berkala agar karyawan dapat berkonsultasi langsung terkait prosedur pelaporan dan hak-hak korban. IR Clinic juga membuat laporan bulanan terkait efektivitas sosialisasi, jumlah kasus yang dilaporkan, serta jenis bantuan yang diberikan kepada korban, guna memastikan keberhasilan implementasi program ini.

Kesimpulan

Sosialisasi Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) dan penguatan peran IR Clinic merupakan langkah konkret dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari kekerasan seksual serta diskriminasi. Melalui pendekatan yang sistematis, kegiatan sosialisasi tidak hanya menyampaikan informasi hukum secara kognitif, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat setiap individu. Penyampaian materi yang dibedakan berdasarkan jenjang jabatan, penggunaan media edukatif yang mudah diakses, serta keterlibatan narasumber profesional turut memperkuat pemahaman dan partisipasi aktif karyawan. Selain itu, pelatihan khusus bagi manajemen memperkuat kapasitas internal perusahaan dalam mendeteksi dan merespons kasus secara tepat.



Gambar 2. Sosialisasi Undang-Undang Tindak Kekerasan Seksual

Keberadaan IR Clinic sebagai pusat pendampingan dan pengaduan internal berfungsi sebagai instrumen penting dalam mekanisme perlindungan karyawan. Tidak hanya memberikan layanan konseling dan bantuan hukum, IR Clinic juga berperan sebagai representasi tanggung jawab perusahaan dalam menjamin hak asasi pekerja dan menciptakan sistem pelaporan yang aman dan terpercaya. Temuan empiris yang menunjukkan peningkatan pelaporan dan penurunan angka kasus kekerasan menjadi indikator keberhasilan program ini. Oleh karena itu, integrasi antara edukasi hukum melalui UU TPKS dan penguatan kelembagaan melalui IR Clinic menjadi strategi efektif yang tidak hanya menjawab tuntutan regulasi nasional, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan 5 (kesetaraan gender) dan 8 (pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi).

Pengakuan/Acknowledgements

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Ujang Badru Jaman, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing SCP dan para dosen Universitas Nusa Putra yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama pelaksanaan kegiatan ini. Penulis juga menghaturkan rasa hormat dan terima kasih kepada Bapak Hotmaringan Tua Silaban selaku mentor selama pemagangan, serta seluruh Karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama yang telah menerima dengan tangan terbuka, memberikan dukungan penuh, serta berpartisipasi aktif selama kegiatan internship.

Daftar Referensi

Hukumonline, “Jenis-jenis Kekerasan Seksual Menurut Pasal 4 UU TPKS,” diakses 02 Maret 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-kekerasan-seksual-menurut-pasal-4-uu-tpks-lt66ebf05b2a715/>.

Internasional Labour Organization, “Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022,” 2022, diakses 04 April 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_857049.pdf

Kocher, E. (2023). ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and Recommendation No. 206. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 4(21), 1-17.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), “Siaran Pers Komnas Perempuan Merespons Kasus Perkosaan terhadap Keluarga Pasien di RS Hasan Sadikin oleh Dokter Anestesi Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS) Universitas Padjadjaran,” 12 April 2025, diakses 02 April 2025, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-merespons-kasus-perkosaan-terhadap-keluarga-pasien-di-rs-hasan-sadikin-oleh-dokter-anestesi-program-pendidikan-dokter-spesialis-ppds-universitas-padjadjaran>

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: CV.Rajawali, hlm. 15