

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEREMPUAN SEBAGAI KORBAN PELECEHAN
SEKSUAL DI TEMPAT KERJA¹**

Oleh: Rizki Pratama Kamarulah²

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap perempuan sebagai korban pelecehan seksual di tempat kerja dan bagaimana sanksi bagi pelaku pelecehan seksual di tempat kerja terhadap perempuan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Bentuk-bentuk perlindungan terhadap korban pelecehan dan/atau kekerasan seksual yang lazim diberikan, antara lain sebagai berikut: Pemberian Restitusi dan Kompensasi, Bantuan Medis atau Konseling, Bantuan Hukum dalam hal ini untuk memberikan kepastian hukum kepada para pekerja di Indonesia terdapat beberapa aturan yang memiliki titik taut dengan pelecehan seksual di tempat kerja. 2. Penanganan mengenai kasus-kasus pelecehan seksual pada akhirnya dapat dijatuhi pidana penjara maupun denda dengan berbagai tingkatan tergantung bentuk pelecehan seksual yang dilakukan, dengan ancaman hukuman paling lama dua belas tahun penjara dan paling sedikit pelaku dapat dijatuhi hukuman penjara empat bulan dua minggu.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Perempuan, Korban Pelecehan Seksual, Tempat Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena kekerasan terhadap perempuan akhir-akhir ini menjadi isu yang penting, dalam pasal 1 Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan istilah tindak kekerasan terhadap perempuan (*violence against women*) mencakup segala bentuk tindak kekerasan yang berbasis gender baik itu dalam tindakan seksual, emosional dan fisik yang membuat perempuan menjadi menederita, salah satu bentuk dari kekerasan terhadap perempuan adalah pelecehan seksual.³

Pelecehan seksual di tempat kerja menjadikan salah satu isu probelamtika bagi para pekerja, rata-rata korban dari kasus pelecehan seksual tersebut adalah pada kaum perempuan, Berdasarkan Catatan Tahunan (CATAHU) Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan tahun 2020 bahwa kasus pelecehan seksual sebanyak (520 Kasus) CATAHU 2020 ini menggambarkan kekerasan terhadap perempuan yang terjadi sepanjang tahun 2019 perlu mendapat perhatian khusus terutama mengenai tentang perempuan.⁴

Perlindungan terhadap perempuan, merupakan hak asasi yang harus diperoleh. Sehubungan dengan hal ini, pada Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 berbunyi "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya." Pada pasal tersebut, tertulis dengan jelas bahwa tidak ada perbedaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan bagi semua warga negara dalam perlindungan hukum terutama di bidang ketenagakerjaan. Pasal 86 ayat (1) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berisi "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". KUHP tidak mengatur pelecehan seksual secara lengkap, tetapi ketentuan tentang delik moral, khususnya pasal 281 dan 289 KUHP, dapat digunakan untuk melaksanakan pelecehan seksual secara fisik.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap perempuan sebagai korban pelecehan seksual di tempat kerja?
2. Bagaimana sanksi bagi pelaku pelecehan seksual di tempat kerja terhadap perempuan?

¹ Artikel skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 18071101208

³ Harnoko, Bambang Rudi. "Dibalik tindak kekerasan terhadap perempuan." *MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender* 2.1, 2012.

⁴ <https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/catahu-2020-kekerasan-terhadap-perempuan-meningkat-kebijakan-penghapusan-kekerasan-seksual-menciptakan-ruang-aman-bagi-perempuan-dan-anak-perempuan-catatan-kekerasan-terhadap-perempuan-tahun-2019> diakses 5 september 2021 plk. 15.00 WITA

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian hukum normatif. Pengertian penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian yang melihat "hukum terdiri atas peraturan-peraturan tingkah laku atau kaidah-kaidah, atas suruhan dan larangan." Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa penelitian hukum normative adalah penelitian yang melihat hukum sebagai norma (kaidah).

PEMBAHASAN

A. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEREMPUAN SEBAGAI KORBAN PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

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. Maka dari itu penulis akan menjelaskan beberapa bentuk perlindungan hukum yang akan diberikan kepada korban pelecehan seksual, yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian Restitusi dan Kompensasi

korban dalam pelecehan seksual merupakan pihak yang dirugikan dan menderita akibat perbuatan seseorang dan oleh karenanya perlindungan terhadap korban merupakan hal yang mutlak untuk diberikan karena pelanggaran terhadap hak-haknya. Perlindungan sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban "Upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang wajib dilaksanakan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan.

Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban menyebutkan korban melalui LPSK berhak mengajukan ke pengadilan berupa:

- a. Hak atas kompensasi dalam kasus pelanggaran hak asasi manusia yang berat

- b. Hak atas restitusi atau ganti kerugian yang menjadi tanggung jawab pelaku
- c. Keputusan mengenai kompensasi dan restitusi diberikan oleh pengadilan
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian kompensasi dan restitusi diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁵

2. Bantuan Medis atau Konseling.

Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan saksi dan Korban, korban tindak pelecehan dan/atau kekerasan seksual juga berhak mendapatkan bantuan medis dan bantuan rehabilitasi psiko-sosial. Bantuan tersebut adalah layanan yang diberikan kepada korban dan/atau saksi oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Permohonan bantuan medis dan bantuan rehabilitasi psiko-sosial dapat diajukan oleh korban dan keluarga.

3. Bantuan Hukum.

Bantuan hukum merupakan salah satu bentuk pendampingan korban kejahatan. Khusus di Indonesia, bantuan ini terutama diberikan oleh lembaga swadaya masyarakat (LSM). Pemberian bantuan hukum kepada korban kejahatan harus diberikan tanpa memandang apakah korban memintanya atau tidak. Hal ini penting mengingat sebagian besar korban yang terkena dampak kejahatan ini memiliki kesadaran hukum yang rendah. Sikap terhadap ketidakmampuan memberikan bantuan hukum yang memadai kepada korban kejahatan dapat memperburuk situasi bagi korban kejahatan.

Untuk memberikan kepastian hukum kepada para pekerja di Indonesia terdapat beberapa aturan yang memiliki titik taut dengan pelecehan seksual di tempat kerja

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

Negara Indonesia merupakan negara hukum dengan berlandaskan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsanya memiliki kewajiban untuk ikut serta dalam upaya penegakan HAM di dunia. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat dikatakan sebagai bentuk pelanggaran HAM yang terjadi di dalam lingkungan kita sehari-hari.

⁵ Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

- b. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketika membahas mengenai fenomena pelecehan seksual di tempat kerja tentu dasar hukum yang dapat dipergunakan sebagai landasan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perbuatan yang bertentangan dengan Undang – Undang ini menjadi payung hukum terhadap perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak – hak dasar buruh, menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pasal 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sectoral pusat dan daerah.⁶

- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Melihat fenomena terkait dengan adanya pelecehan seksual di tempat kerja maka solusi yang dapat dilakukan ialah melaporkan kejadian tersebut agar ditindaklanjuti oleh atasan ataupun serikat pekerja sehingga menemukan jalan tengah melalui musyawarah ataupun perundingan dengan pihak-pihak yang bersangkutan baik itu pelaku, korban serta atasan ataupun perwakilan dari perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1). Jika musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat mencapai kata mufakat maka berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang ini, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

- e. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Tindak pidana terhadap kesusilaan merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan bertentangan dengan nilai kesusilaan di masyarakat dalam arti melanggar nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian bangsa. Kejahatan terhadap kesusilaan itu sendiri melanggar kesusilaan (*zedelijkheid*), unsur penting dari

pelecehan seksual adalah adanya ketidakinginan atau penolakan pada apapun bentuk-bentuk perhatian yang bersifat seksual. Apabila perbuatan tidak dikehendaki oleh si penerima perbuatan tersebut maka perbuatan itu bisa dikategorikan sebagai pelecehan seksual sebagaimana diatur dalam pasal percabulan. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana berkenaan dengan fenomena pelecehan seksual yang terjadi di Indonesia belum ada *lex spesialis* yang mengatur secara spesifik sehingga dalam menentukan hukumnya berdasar kepada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Pelecehan seksual itu sendiri dikategorikan ke dalam tindak pidana kesusilaan, yang mana formulasi delik yang dipergunakan serta sanksi pidana dalam KUHP. Mengenai kejahatan diatur dalam Bab XIV tentang kejahatan terhadap kesopanan dalam KUHP Pasal 281 sampai dengan Pasal 299 KUHP juga dapat dijadikan landasan dengan ancaman hukuman. Mengenai perbuatan cabul di tempat kerja, terutama bila dilakukan oleh atasan dapat kita temui ketentuannya aturan dalam Pasal 294 ayat 2 angka 1 KUHP yaitu diancam dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya. sejatinya konsep pembeda dari kejahatan yang melanggar kesopanan ialah terletak pada hal yang lebih spesifik yakni berkaitan dengan perilaku seksual.

Dengan demikian jika terjadi perlakuan-perlakuan yang berkaitan dengan pelecehan seksual maka hal tersebut dikategorikan sebagai perbuatan yang melawan hukum sehingga dapat dikenai sanksi. Pengenaan sanksi terhadap perbuatan tersebut dapat didasarkan pada KUHP.

B. SANKSI BAGI PELAKU PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP PEREMPUAN

Berkaitan dengan pelecehan seksual di tempat kerja yang terjadi di Indoensia, belum ada aturan yang khusus. Namun Sebagaimana diatur dalam hukum pidana dari Pasal 281, 285, 289, 294 ayat (2) 315 KUHP yang mengatur sedemikian rupa upaya penanganan mengenai kasus-kasus pelecehan seksual pada akhirnya

⁶ Eko Wahyudi Dkk. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika 2016, hlm 7.

dapat dijatuhi pidana penjara maupun denda dengan berbagai tingkatan tergantung bentuk pelecehan seksual yang dilakukan, oleh karena itu pasal-pasal yang dapat dijadikan landasan untuk mengatur dan menangani kasus Pelecehan Seksual adalah sebagai berikut:

1. Pasal 281
 - 1) Barangsiapa sengaja merusak kesopanan dimuka umum.
 - 2) Barangsiapa merusak kesopanan dimuka orang lain, yang hadir tidak dengan kemauannya sendiri.
2. Pasal 285
Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seorang wanita bersetubuh dengan dia di luar perkawinan, diancam karena melakukan perkosaan dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun.
3. Pasal 289
Barangsiapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seseorang melakukan atau membiarkan dilakukan pada dirinya perbuatan cabul, dihukum karena merusakkan kesopanan dengan hukuman penjara selama-lamanya Sembilan tahun.
4. Pasal 294 ayat (2)
Pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya diancam dengan pidana penjara selama tujuh tahun.
5. Pasal 315
Tiap-tiap penghinaan dengan sengaja yang tidak bersifat menista atau menista dengan tulisan, yang dilakukan kepada seseorang baik ditempat umum dengan lisan, atau dengan tulisan, maupun dihadapan orang itu sendiri dengan lisan atau dengan tulisan atau dengan perbuatan, begitupun dengan tulisan yang dikirimkan atau diterimakan kepadanya, dihukum karena penghinaan ringan, dengan hukuman penjara selama-lamanya empat bulan dua minggu atau denda sebanyak-

banyaknya Rp 4.500. (empat ribu lima ratus rupiah).

Dalam aturan yang dimaksud dengan perbuatan cabul merupakan segala perbuatan yang melanggar kesusilaan (kesopanan) atau hal yang melanggar anggota tubuh sensitive seseorang, semuanya itu dalam hal nafsu berahi kelamin, misalnya meraba – raba anggota tubuh sensitif, yang dilarang dalam pasal ini bukan saja memaksa orang yang melakukan perbuatan cabul, tetapi juga memaksa orang untuk membiarkan dilakukan pada dirinya perbuatan cabul.⁷ Apabila kita melihat dari pasal-pasal KUHP diatas bahwa tindak pidana pelecehan seksual dibagi menjadi beberapa bentuk serta pemberian sanksinya.

- a. Pertama yaitu Pelecehan seksual secara fisik dengan menggunakan kekerasan ataupun pejabat yang melakukan pelecehan seksual adalah pelanggaran yang paling berat sanksinya karena selain melakukan pelecehan seksual, pelaku juga menggunakan kekerasan dalam melakukan perbuatan tersebut, maka pada akhirnya pelaku dapat dijatuhi pasal 285 dengan ancaman hukuman paling lama dua belas tahun penjara, pasal 289 dengan ancaman hukuman penjara paling lama sembilan tahun dan jika dilakukan oleh pejabat kepada bawahannya dapat dijatuhi pasal 294 ayat 2 dengan ancaman hukuman penjara paling lama tujuh tahun.
- b. Kedua yaitu pelecehan seksual secara fisik (tanpa adanya unsur kekerasan atau ancaman kekerasan) yang tingkatan sanksinya menengah karena dalam perbuatan pelaku tidak menggunakan unsur kekerasan seperti menyentuh kemaluan, payudara dan anggota tubuh lainnya buah, juga secara visual mempertontonkan kemaluannya atau memperagakan gestur seksual di muka umum yang mana dapat dijatuhi pasal 281 dengan ancaman hukuman penjara paling lama dua tahun delapan bulan atau denda paling banyak Rp 4.500-, (empat ribu lima ratus rupiah).

⁷ R. Soesilo. Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar – Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal. Bogor: Politea. 2016, Hlm 212.

- c. Ketiga yaitu tingkatan paling ringan dilihat dari perbuatannya hingga sanksinya karena perbuatan pelaku melalui verbal atau ucapan, biasanya bentuk dari perbuatan seperti rayuan-rayuan bernada seksual yang sering dilakukan kepada korban yang biasanya mayoritas adalah perempuan. Pelecehan seksual secara verbal ini dapat dikategorikan dalam penghinaan ringan dan dapat menggunakan pasal 315 sebagai landasannya, maka pelaku dapat dijatuhi hukuman penjara paling lama empat bulan dua minggu atau denda paling banyak Rp 4.500-, (empat ribu lima ratus rupiah).

Pelecehan seksual ini dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan di dalam KUHP mengenai tentang perbuatan asusila. Perbuatan ini sangat erat dengan tindakan kekerasan fisik yang telah diatur secara umum dalam KUHP.

Tindak pidana pelecehan seksual yang dilakukan oleh sesama pekerja, maka penyelesaian dasarnya dalam pengaturan yang tertulis pekerja yang melakukan pelecehan seksual dapat diberhentikan dari pekerjaannya atau dengan kata lain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perbuatan-perbuatan yang termasuk kesalahan berat menurut Pasal 158 Ayat 1 sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan

bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya.

Berdasarkan huruf d pada ayat (1), Melakukan perbuatan asusila termasuk dalam kategori dapat menyebabkan kesalahan fatal yang pemberhentian seseorang dari hubungan kerja. Perbuatan asusila tersebut antara lain pelecehan seksual kepada teman dia bekerja.

Sebelum memutus perkara perusahaan harus melakukan Langkah-langkah untuk menyelesaikan masalah ini dengan akhirnya memutuskan untuk dipecat. Hal ini Berdasarkan pasal 151 untuk menjelaskan tentang aturan pemberhentian sementara pengaturan dalam melakukan PHK, yaitu:

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Contoh Kasus

Kronologi kasus

1. Pada tahun 2021 pengalaman buruk yang terjadi pada dua pekerja perempuan di salah satu perusahaan perbankan di Jakarta Utara, aksi pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasan kedua dari pegawai

tersebut, pelaku bujuk rayu dengan cara menyentuh bagian organ-organ sensitif di tubuh korban yang dilakukan berulang kali, aksi lainnya yaitu pelaku ditawarkan mandi bersama dengan tujuan untuk membuka hal-hal yang positif di tubuh kedua korban. Salah satu korban akhirnya korban melaporkan ke Polres Metro Jakarta Utara.

2. Perbuatan cabul yang terjadi pada hari Minggu pada bulan April tahun 2019, pria berusia 45 tahun itu melakukan tindak pidana dengan cara perbuatan cabul terhadap perempuan kejadian tersebut terjadi di ruangan PD pasar Tondano.

Analisa Kasus

Dalam kasus tersebut menunjukkan bahwa hubungan penting antara pelaku dan korban pelecehan. Artinya hubungan antara korban dan pelaku semakin erat, dan kedekatan hubungan dapat menjadi faktor utama terjadinya kejahatan pelecehan seksual. Ketika interaksi antara pelaku dan korban menjadi sangat dekat, perempuan kehilangan kendali dan kendali untuk memperkuat dirinya, tetapi pelaku dipaksa untuk bertindak karena kesempatan untuk melakukannya. Perempuan (korban) langsung percaya pada daya tarik, penampilan, dan kedekatan hubungan.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tidak mengatur secara khusus untuk pelecehan seksual, Kekerasan seksual terhadap wanita yang paling banyak terjadi adalah perkosaan, yang kontruksi hukumnya dapat dilihat dalam buku II bab XIV KUHP tentang Kejahatan Terhadap Kesusilaan. Dilihat dari sejarahnya pengaturan perkosaan dalam hukum sudah ada sejak lama telah didefinisikan dari sudut pandang laki-laki berdasarkan seksualitas laki-laki, perumusan pasal 285,286,287, 297 KUHP. Ketentuan ini menjadi dasar tuntutan pidana terhadap pelecehan seksual di tempat kerja. Beberapa pasal dalam KUHP dapat dijatuhkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 281
 - 1) barangsiapa sengaja merusak kesopanan dimuka umum.
 - 2) barangsiapa merusak kesopanan dimuka orang lain, yang hadir tidak dengan kemauannya sendiri.
2. Pasal 289
Barangsiapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa

seseorang melakukan atau membiarkan dilakukan pada dirinya perbuatan cabul, dihukum karena merusak kesopanan dengan hukuman penjara selama-lamanya Sembilan tahun.

3. Pasal 294 ayat (2)
pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya diancam dengan pidana penjara selama tujuh tahun..

pekerja juga dapat mengajukan permohonan resmi ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pengadilan hubungan industrial) untuk menjalin hubungan kerja jika atasan secara brutal memukul, mempermalukan atau mengancam, pekerja juga dapat berhenti. Perusahaan juga dapat memutuskan kontrak kerja seorang karyawan yang telah melakukan tindak pidana di lingkungan kerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bentuk perlindungan terhadap korban kejahatan dapat diberikan dalam berbagai cara, tergantung pada penderitaan atau kerugian yang diderita korban. Beberapa bentuk-bentuk perlindungan terhadap korban pelecehan dan/atau kekerasan seksual yang lazim diberikan, antara lain sebagai berikut: Pemberian Restitusi dan Kompensasi, Bantuan Medis atau Konseling, Bantuan Hukum dalam hal ini untuk memberikan kepastian hukum kepada para pekerja di Indonesia terdapat beberapa aturan yang memiliki titik taut dengan pelecehan seksual di tempat kerja, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana belum ada lex spesialis yang mengatur secara spesifik Pelecehan seksual itu sendiri dikategorikan ke dalam tindak pidana kesusilaan, yang mana formulasi delik yang dipergunakan serta sanksi pidana dalam KUHP. Mengenai kejahatan diatur dalam Bab XIV tentang kejahatan terhadap kesopanan. Aturan yang dapat dijadikan landasan dengan ancaman hukuman yaitu Pasal 281, 285, 289, 294 ayat (2) 315 KUHP yang mengatur sedemikian rupa upaya penanganan mengenai kasus-kasus pelecehan seksual pada akhirnya dapat dijatuhi pidana penjara maupun denda dengan berbagai tingkatan tergantung bentuk pelecehan seksual yang dilakukan, dengan ancaman hukuman paling lama dua belas tahun penjara dan paling sedikit pelaku dapat dijatuhi hukuman penjara empat bulan dua minggu. Dan jika dilakukan oleh sesama pekerja, maka penyelesaian dasarnya dalam pengaturan yang tertulis pekerja yang melakukan pelecehan seksual dapat diberhentikan dari pekerjaannya atau dengan kata lain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

B. Saran

Dalam KUHP tentang pasal pelecehan seksual dirasa perlu adanya pembaharuan aturan lainnya diharapkan dapat ditambahi pembahasan yang lebih khusus mengenai pelecehan seksual terutama terhadap perempuan seperti kasus agar dalam menangani kasus-kasus pelecehan seksual beserta penerapan sanksi-sanksinya dan diharapkan para penegak hukum dapat berkerjasama dalam upaya pencegahan terjadinya tindak pelecehan seksual, terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan pelecehan seksual serta perlindungan bagi perempuan korban pelecehan seksual tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Eko Wahyudi Dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika, Jakarta 2016.
 Farley, L. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on The Job*. New York: McGraw Hill. 1978.
 Harnoko, Bambang Rudi. Dibalik tindak kekerasan terhadap perempuan. MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender. 2012.

Kelly, I. W. *Why Astrology Doesn't Work*. Canada. 1998.
 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja*, Jakarta. 2011.
 Khusnaeny Asmaul, Danielle dkk, *Membangun Akses ke Keadilan bagi Perempuan Korban Kekerasan: Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan*, Jakarta. 2018.
 Kurnianingsih, Sri. *Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja*. Buletin Psikologi. 2003.
 Mark Yantzi, *Kekerasan Seksual dan Pemulihan pemulihan bagi Korban, Pelaku dan masyarakat (Sexual Offending and Restoration)*, Gunung Mulia, Bandung, 2009.
 Mahrus Ali. *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi*. Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
 Neverokayproject. *Laporan data kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja tahun 2018-2020*, 2021.
 Niken Savitri, *HAM Perempuan Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP*. PT Refika Aditama Bandung 2008.
 Perempuan Mahardhika, *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen*, Jakarta, Laporan, T. P., Data, T. P., & Data, T. P. 2017.
 Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu Surabaya, 1987.
 Rahmat, Diding. *Penyuluhan Hukum di Desa Sampora Tentang Perlindungan Hukum Korban Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan di Indonesia*. Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat. 2020.
 R. Soesilo. *Kitab Undang – Undang Hukum Pidana (KUHP) Serta Komentar – komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*. Politea. Bogor, 2016.
 Sulaeman, M., & Homzah, S. (Eds.), *Kekerasan Terhadap Perempuan*. Refika Aditama, Bandung, 2010.
 Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta. 2009.
Sumber-Sumber Lain
 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

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

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.

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

Website Komisi Nasional Anti Kekerasan
terhadap Perempuan, catuhu 2020
kekerasan terhadap perempuan
meningkat kebijakan penghapusan
kekerasan seksual menciptakan ruang
aman bagi perempuan dan anak
perempuan catatan diakses 5
september 2021.

www.komnasperempuan.go.id

Website Pustaka Digital Indonesia. Segala hal
tentang pelecehann seksual. diakses
11 September 2021.

www.pustakadigitalindonesia.com

Website Tesis Hukum. Pengertian perlindungan
hukum menurut para ahli, diakses 11
September 2021.

www.tesishukum.com

Artikel Liputan 6. diakses 6 september 2021

<https://www.liputan6.com/news/read/4496678/bos-di-jakarta-utara-mengaku-mabuk-saat-melecehkan-karyawannya>