

# ANALISIS KASUS *STAYCATION* DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG HUKUM PIDANA<sup>1</sup>

Oleh :

Virginia Patrisia Viona Umboh<sup>2</sup>

Adi Tirta Koesoemo<sup>3</sup>

Jusuf Octafianus Sumampow<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap korban '*staycation*' menurut hukum pidana dan untuk mengetahui bagaimana pengaturan mengenai tindak pidana kekerasan seksual dalam kasus '*staycation*'. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Undang-Undang No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan seksual lebih komprehensif dalam menangani kasus-kasus kekerasan seksual dibandingkan regulasi lainnya dikarenakan, Meskipun KUHP mencakup tindak pidana kekerasan seksual, UU TPKS menawarkan perlindungan yang lebih menyeluruh bagi korban, termasuk mekanisme pelaporan yang lebih jelas dan perlindungan hukum yang lebih kuat. Untuk regulasi lainnya seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan dasar hukum melindungi atas hak-hak tenaga kerja sebagai bukti atas kepastian hukum, sehingga setiap hak tenaga kerja untuk dapat bekerja secara aman dan bebas atas segala bentuk pelecehan seksual, dan untuk Undang-Undang Hak Asasi Manusia memberikan dasar hukum untuk melindungi hak individu ketika seorang pekerja khususnya perempuan yang merasa diperlakukan secara diskriminatif dan tidak adil. 2. Perlindungan hukum terhadap korban ditempatkan di posisi tertinggi karena korban tidak hanya dirugikan secara fisik namun materil, psikologis, menanggung penderitaan sebagai sarana terwujudnya kepastian hukum dengan mengemukakan dan merekonstruksi kejahatan yang menimpa dirinya. UU TPKS menonjol sebagai regulasi yang lebih komprehensif dan efektif dalam menyediakan perlindungan preventif dan represif.

Kata Kunci : *perlindungan hukum, korban 'staycation'*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Istilah '*staycation*' ramai di perbincangkan oleh masyarakat Indonesia karena beredar di berbagai sumber berita dan viral di media sosial mengenai salah satu perusahaan yang menjadikan '*staycation*' sebagai syarat untuk perpanjangan kontrak kerja. *Staycation* berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu *stay* dan *vacation*. *Stay* bermakna tinggal, dan *vacation* yang berarti liburan. Mengutip *Cambridge Dictionary*, adalah liburan yang dilakukan di rumah atau di dekat rumah. Jadi, ibaratnya pelaku menjadi turis di kotanya sendiri *staycation* umumnya dilaksanakan di rumah atau di tempat lain seperti hotel atau villa, yang tentunya jaraknya tidak terlalu jauh.

Seorang karyawan di suatu perusahaan akhirnya berani buka-bukaan soal syarat '*staycation*' yang diberlakukan oleh oknum atasannya supaya kontrak kerja bisa diperpanjang. Karyawan berinisial AD tersebut mengaku syarat itu memang benar adanya. Paling tidak, hal itu pernah ia alami sendiri. AD adalah satu korban yang mau untuk tampil dan bersuara menolak praktik ini. AD berani membuat laporan kepolisian dan kepada pihak terkait terhadap bosnya yang mensyaratkan melakukan *staycation* demi mendapat kontrak kerja (Rika Amanda, 2023). Ia mengatakan kerap diajak *staycation* dan berpergian oleh atasannya agar kontraknya bisa diperpanjang.<sup>5</sup> Istilah *staycation* merujuk pada liburan di dalam kota tempat tinggal seseorang. Akan tetapi, *staycation* menjadi kendala serius bagi pekerja perempuan dalam mempertahankan pekerjaan mereka. Sebab sebagian pengusaha (pemberi kerja/atasan) yang tidak bermoral menjadikan "*staycation*" sebagai modus untuk melakukan tindakan eksploitasi terhadap pekerja perempuan. Para pekerja perempuan rentan terjebak dalam situasi *staycation* yang diorganisir oleh atasan atau rekan kerja dengan janji perpanjangan kontrak kerja sebagai imbalan.

Istilah sederhananya yakni perpanjangan kontrak kerja yang mengharuskan karyawan "tidur bareng dengan atasan"<sup>6</sup>. Apabila ajakan *staycation* tidak dipenuhi, pekerja perempuan terancam kehilangan pekerjaan, sebab kontrak kerja tidak diperpanjang. Perlakuan ini pada prinsipnya merupakan bentuk perlakuan yang merendahkan derajat martabat kemanusiaan dan telah melanggar hak konstitusional warga negara.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101307

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230509072613-92-946994/karyawati-di-bekasi-polisikan-bos-terkait-ajakan-staycation>.

<sup>6</sup> Mariyam and Satria. "Questioning the Formation and Enforcement of Law in Indonesia to Create Gender-Based Justice." *Annals of R.S.C.B*, Vol. 25 No 6, 2021.

Menyikapi fenomena ini, Andy William Sinaga seorang pakar hukum ketenagakerjaan menyebut bahwa sebelum kasus “*staycation* atau tidur bareng bersama atasan” menjadi viral dan menarik perhatian publik, dalam hubungan industrial praktek semacam ini ibarat fenomena gunung es, *staycation* tidak terbantahkan.

Alasannya beragam, mulai dari memuluskan kenaikan jabatan, ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) dan atau karena imbalan uang.<sup>7</sup>

Pentingnya pemahaman atas modus *staycation* sebagai praktek eksploitasi terhadap pekerja perempuan menjadi landasan utama pengkajian ini. *Staycation* yang seharusnya memberikan kelegaan, justru sebaliknya menimbulkan ancaman baru bagi pekerja perempuan. Janji perpanjangan kontrak kerja digunakan sebagai alat untuk menggiring pekerja perempuan ke dalam situasi *staycation* yang tidak aman dan merugikan. Ancaman eksploitasi pekerja perempuan menunjukkan kesejangan yang diterima oleh pekerja perempuan di tempat kerja, baik berbentuk fisik maupun emosi yang merupakan kesenjangan gender antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Di Indonesia, regulasi hukum yang bisa kaitkan dengan kasus ini ada beberapa Undang-Undang yaitu, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia, masing-masing UU memiliki ketentuan yang berpotensi relevan dalam konteks ‘*staycation*’. Dalam lingkungan kerja, pelecehan seksual sering kali diabaikan atau tidak ditangani dengan serius, terutama ketika terjadi dalam situasi yang tampak tidak formal seperti modus ajakan ‘*staycation*’.

Kasus-kasus ini menunjukkan adanya celah dalam implementasi hukum dan perlindungan yang memadai bagi korban. Di sisi lain, undangan untuk ‘*staycation*’ dari atasan atau rekan kerja dapat menimbulkan tekanan sosial dan psikologis bagi korban, yang sering kali merasa sulit untuk menolak tanpa konsekuensi negatif terhadap karir mereka. Pelecehan seksual di tempat kerja adalah suatu masalah yang terdapat di Indonesia atau negara-negara lain di dunia. Tempat kerja menurut Pasal 1 Ayat (1) UU No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah “Tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau

tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering di masuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat tersebut”<sup>8</sup>. Meskipun sama-sama membahas terkait pelecehan seksual di tempat kerja, akan tetapi penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Sebab, telah berkembang diranah publik adanya bentuk eksploitasi yang dialami pekerja perempuan melalui modus *staycation* dalam perpanjangan kontrak.

Munculnya modus ini tidak lain karena adanya keberanian salah satu pekerja perempuan yang bersuara ke publik. Tempat kerja seharusnya menjadi tempat yang nyaman dan aman bagi pekerja namun yang terjadi malah sebaliknya. Pelecehan seksual secara umum rentan terjadi pada perempuan, karena perempuan dianggap makhluk yang lemah dan mudah menjadi sasaran nafsu laki-laki<sup>9</sup>. Pelecehan seksual merupakan bentuk tingkah laku verbal maupun non-verbal yang dilakukan sekali atau lebih oleh pelakunya untuk tujuan kesenangan seksual yang tidak diinginkan dan dikehendaki oleh korbannya (tidak timbal balik) dan dianggap sebagai sesuatu yang dapat mengancam kesejahteraan secara fisik, psikologis, sosial dan ekonomi.

Kasus kekerasan seksual di tempat kerja harus diproses secara adil dan transparan oleh pihak yang berwenang. Korban harus diberikan perlindungan dan dukungan untuk menghadapi proses hukum tersebut. Pihak perusahaan harus mengambil tindakan yang tegas terhadap pelaku kekerasan seksual, termasuk memberikan sanksi dan/atau pemecatan dari pekerjaan.

Fenomena ‘*staycation*’ dapat di kategorikan sebagai delik aduan dalam peristiwa pidana karenanya dapat dijerat dengan menggunakan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Delik aduan adalah perbuatan pidana yang penuntutannya hanya dilakukan jika ada pengaduan dari pihak yang terkena atau dirugikan. Delik aduan dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu: 1. Delik aduan absolut. 2. Delik aduan relatif.<sup>10</sup>

Jika ditinjau secara hukum dalam pemrosesan suatu perkara, delik aduan berarti delik yang hanya bisa diproses apabila ada

<sup>7</sup> Mochamad Januar Rizki, 2023, “Staycation” sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak Kerja Dapat Dipidana, Hukumonline.com: <https://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syaratperpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893>

<sup>8</sup> Tempat kerja menurut “Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja”

<sup>9</sup> Janah, Novita, (2018), *Pelecehan Seksual Ditempat Kerja : Studi Eksperimen Sales Promotion Girl Rokok* Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

<sup>10</sup> Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.103

pengaduan atau laporan dari orang yang menjadi korban tindak pidana. Dalam delik aduan korban tindak pidana dapat mencabut laporan apabila telah terjadi suatu perdamaian di antara korban dan terdakwa. Di dalam perundang-undangan istilah perbuatan pidana, peristiwa pidana dan tindak pidana sering disebut sebagai delik.

Ketika pelecehan seksual lebih dilihat sebagai isu kekuasaan daripada isu penyerangan, di berlakukannya pendekatan hukum kerugian, yang lebih melihat dan menekankan pada perilaku seksual yang tidak pantas. Kurangnya pengetahuan tentang *sex education* memungkinkan tingkat pelecehan seksual menjadi lebih tinggi dikarenakan mereka seringkali tidak mengetahui bahwa mereka telah dilecehkan. Menurut survei sekitar 30,5 persen dari sampel milenial di Jakarta tidak menyadari bahwa mereka telah mengalami pelecehan seksual.<sup>11</sup>

Relasi kekuasaan yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan tidak hanya terlihat dari bentuk fisik saja, namun secara umum, ketimpangan ini juga dapat dilihat dari siapa yang memegang kekuasaan di ranah politik, sosial, ekonomi, dan pemerintahan, dimana kaum laki-laki lebih memiliki andil besar daripada kaum perempuan".<sup>12</sup> Perbuatan oknum yang menjadikan *staycation* sebagai syarat perpanjangan kontrak termasuk pelecehan seksual yang berbentuk penyalahgunaan kedudukan dan wewenang dengan memanfaatkan ketidaksetaraan untuk melakukan perbuatan cabul. Pada dasarnya banyak hal yang melatarbelakangi atau yang mempengaruhi seseorang tenaga kerja yang mendapatkan tindakan pelecehan yang tidak melakukan upaya hukum atau pengaduan kepada organisasi yang berwenang. Alasannya adalah adanya rasa takut, rasa malu, tidak tahu harus kemana mengadu, takut tidak diperhatikan lagi bahkan tenaga kerja wanita tersebut takut apabila kehilangan pekerjaannya atau di PHK.

Faktor inilah yang membuat pelecehan seksual sering kali hanya dianggap sebagai berita biasa saja bagi perusahaan karena tidak adanya tanggapan yang serius dari perusahaan dan pemerintah, sehingga seringkali banyak kasus yang tidak terungkap. Untuk itu di butuhkan campur tangan pemerintah untuk melakukan pengawasan sebagai upaya dalam perlindungan

bagi tenaga kerja dan upaya penegakan hukum secara menyeluruh. 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.<sup>13</sup> 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. Kenyamanan bekerja bagi tenaga kerja wanita di Indonesia sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang baik serta kondusif.

Perlindungan terhadap korban kasus *staycation* tidak hanya mencakup aspek kompensasi atas kerugian yang diderita, tetapi juga memerhatikan upaya untuk mencegah terjadinya penipuan atau praktik yang merugikan lainnya dimasa mendatang. Dalam konteks inilah, penting melakukan analisis mendalam terhadap relevansi dan ekektifitas ketentuan hukum yang ada dalam menanggapi fenomena *staycation*, serta perlindungan terhadap korban.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap korban '*staycation*' menurut hukum pidana ?
2. Bagaimana pengaturan hukum tentang tindak pidana kekerasan seksual dalam kasus '*staycation*'?

## C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

## PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Korban '*Staycation*' Menurut Hukum Pidana

Berbicara terkait dengan bahasan perlindungan hukum, terdapat beberapa definisi berbeda dari para ahli. Seperti Soerjono Soekanto, C.S.T Kansil dan Satjipto Rahardjo. Menurut Soerjono Soekanto, perlindungan hukum itu pada

<sup>11</sup> <https://yoursay.suara.com/news/2019/12/17/144500/apakah-pelecehan-seksual-sudah-merupakan-hal-yang-lumrah>

<sup>12</sup> Fiana Dwiyantri, "Pelecehan Seksual Pada Perempuan Di Tempat Kerja (Studi Kasus Kantor Satpol PP" ,Provinsi DKI Jakarta), Jurnal Kriminologi Indonesia Vol.10 No 1, Mei 2014,hal. 29-36

<sup>13</sup> <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/14858/Kenali-dan-Cegah-Pelecehan-Seksual-diTempatKerja.html#:~:text=Upaya%20pencegahan%20pelecehan%20seksual%20harus,kantor%20atau%20perusahaan%20pemberi%20kerja.>

dasarnya adalah memberikan perlindungan kepada subyek hukum melalui perangkat hukum. Menurut C.S.T Kansil, perlindungan hukum yaitu berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum guna memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun pikiran dari berbagai gangguan dan ancaman dari pihak manapun. Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengatur kepentingan masyarakat sehingga semua orang dapat menikmati hak-hak mereka yang diberikan oleh hukum.<sup>14</sup>

Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, mengupayakan kesetaraan perlakuan tanpa adanya diskriminasi, dan meraih kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia bisnis dan kepentingan pengusaha.<sup>15</sup> Perlindungan hukum merupakan gambaran fungsi hukum, yaitu gagasan bahwa hukum dapat menciptakan keadilan, ketertiban, kepastian, dan kedamaian.<sup>16</sup>

Perlindungan hukum preventif sangat berpengaruh karena didasarkan pada kebebasan bertindak dapat mendorong sikap berhati-hati. Sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk membantu proses dalam penyelesaian permasalahan yang muncul sebab terjadinya ketidaksesuaian sehingga perlindungan hukum menjadi upaya perlindungan terakhir yang diikuti dengan adanya pemberian sanksi.

Perlindungan hukum dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif melalui perangkat hukum.<sup>17</sup> Berikut penjelasan tentang bagaimana perlindungan tersebut diterapkan dalam konteks hukum pidana :

### 1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk mencegah terjadinya sengketa atau pelanggaran. Jadi perlindungan hukum preventif lebih bersifat proaktif dan mencegah potensi

masalah. Dalam konteks kasus ajakan '*staycation*', perlindungan preventif fokus pada upaya pencegahan agar kasus serupa tidak terjadi. Dalam hubungan industrial atau hukum perburuhan (ketenagakerjaan) perlindungan hukum preventif bertujuan untuk melindungi pekerja melalui regulasi atau perundang-undangan dengan ruang lingkup meliputi berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti perlindungan terkait kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, serta perlindungan hukum dalam berserikat.

Kerangka hukum yang bisa memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan yakni UU No.13 Tahun 2003 Pasal 5 telah menegaskan bahwa untuk memperoleh pekerjaan, setiap pekerja mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, entah itu jenis kelamin, ras, suku, agama, atau aliran politik. Norma ini juga meliputi perlakuan yang adil terhadap individu dengan disabilitas. Undang-undang tersebut juga memuat norma yang secara spesifik memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan sebagaimana kodratnya.<sup>18</sup>

Norma khusus yang memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagaimana kodratnya dapat ditemukan dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 76 sendiri terdiri dari 5 ayat yang pada intinya mengatur dan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan yang bekerja dari waktu 23.00 s/d 07.00. Pertama, norma tersebut hanya membolehkan perempuan diatas umur 18 tahun yang dapat bekerja di waktu tersebut yang berarti bahwa terdapat larangan bagi perempuan dibawah 18 tahun untuk bekerja. Kedua, bagi perempuan hamil. Terdapat larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya,

Tujuan perlindungan hukum sebagaimana tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Mengingat pentingnya peran pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan, maka tujuan dari undang-undang perlindungan pekerja harus dapat dicapai dengan baik. Tidak perlu

<sup>14</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53-54.

<sup>15</sup> Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013, hal. 269

<sup>16</sup> Rahayu. "Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah)", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.

<sup>17</sup> Sidang, I., Said, N., & wati, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Istri Dalam Pemenuhan Nafkah Pasca Perceraian Menurut Perspektif Hukum Islam. Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam, 8(2), 142-161. doi:<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v8i2.4220>

<sup>18</sup> Khoiriyah, Aulya Murfiatul. "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan." Ijouis, Vol. 1 No. 1, 2020.

dibedakan satu sama lain karena pada dasarnya setiap pekerja memiliki hak atas perlindungan.<sup>19</sup>

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Nomor 13 tahun 2006 yang berkaitan dengan perlindungan saksi dan korban “Upaya untuk menegakkan hak dan memberikan dukungan untuk memberikan rasa aman kepada korban harus dipimpin oleh Lembaga” Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau organisasi lain sesuai dengan yang ditentukan. Selain UU Ketenagakerjaan kerangka hukum lainnya yang memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan yakni UU No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan Proteksi hukum yang disediakan oleh regulasi ini yakni memberikan hak kepada korban kekerasan seksual untuk menerima restitusi. Restitusi merupakan pembayaran yang harus dibayarkan oleh pelaku tindak pidana, sesuai dengan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap, sebagai kompensasi atas kerugian yang diderita oleh korban atau ahli warisnya, baik yang bersifat materil maupun non materil.

Dalam Pasal 65 dan 67 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual juga mengatur hak-hak korban kekerasan seksual dan menyatakan bahwa korban berhak mendapatkan perlakuan, perlindungan, dan pemulihan sejak tindak pidana kekerasan seksual dilakukan<sup>20</sup>. Hal ini menegaskan bahwa negara mempunyai kewajiban untuk melindungi hak-hak korban dan melakukannya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan korban. Dan untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual ditempat kerja,

Melalui kampanye pendidikan dan kesadaran hukum di tempat kerja atau masyarakat mengenai hak-hak dan batasan-batasan dalam hubungan profesional, serta pentingnya melaporkan pelecehan seksual. Melakukan audit reguler terhadap kebijakan dan praktik di tempat kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan anti-pelecehan seksual dan untuk mengidentifikasi potensi masalah sebelum mereka berkembang.

## 2. Perlindungan Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan tertinggi melalui sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan apabila telah terjadi pelanggaran. Perlindungan represif

diambil setelah pelanggaran terjadi untuk menindak pelaku, memberikan keadilan kepada korban, dan memperbaiki kerugian yang dialami. Pemerintah juga memastikan perlindungan terhadap pekerjaan, perubahan pekerjaan, pendidikan, dan hak politik.

Dalam kasus di mana seorang pekerja mengalami pelecehan seksual, pekerja dapat meminta Pengadilan Hubungan Industrial sebuah lembaga yang menangani perselisihan hubungan industrial untuk memutuskan hubungan kerja mereka. Langkah pertama yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja adalah melaporkan kepada atasan dan serta pihak yang terkait, korban, pelaku, dan pihak yang berusaha mencapai kesepakatan tentang penyelesaian kasus pelecehan seksual seksual. Pemerintah juga memastikan perlindungan terhadap pekerjaan, perubahan pekerjaan, pendidikan, dan hak politik.

Perlindungan preventif berfokus pada pencegahan dan mengurangi risiko pelanggaran dengan cara edukasi, kebijakan, dan pengawasan, sementara perlindungan represif berfokus pada penindakan dan pemulihan setelah pelanggaran terjadi, termasuk proses hukum, sanksi, dan dukungan kepada korban. Keduanya penting untuk memastikan bahwa hak-hak korban dilindungi dan pelaku di adili,

## B. Pengaturan Hukum tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dalam kasus ‘*Stacycation*’

### 1. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

Pengaturan Hukum dalam KUHP Dalam konteks hukum Indonesia, modus mengajak ‘*staycation*’ untuk perpanjangan kontrak kerja dapat dikaitkan dengan beberapa pasal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang mengatur tentang tindakan yang mengandung unsur pelecehan seksual, pemaksaan, atau pemerasan. Ancaman eksploitasi pekerja perempuan menunjukkan kesenjangan yang diterima oleh pekerja Perempuan ditempat kerja, baik berbentuk fisik maupun emosi yang merupakan kesenjangan gender antara pekerja perempuan dan laki-laki.<sup>21</sup>

Kasus *staycation* yang melibatkan unsur seksual umumnya berkisar pada isu-isu seperti kekerasan seksual, pencabulan, atau penyalahgunaan kekuasaan. Dalam konteks KUHP, Jika sebuah kasus *staycation* melibatkan kekerasan seksual, pasal-pasal dalam KUHP seperti Pasal 285 dan Pasal 286 sangat relevan. Pasal 285 mengatur tentang pemerkosaan, yang

<sup>19</sup> Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing, Tanggungjawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 9 No. 2 - Juli 2012

<sup>20</sup> Mohsi, M. (2020). Analisis Perkawinan Paksa Sebagai Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual PKS. Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam, 5 (1), 1-19.

<sup>21</sup> Hennigusnia. “Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia,” Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol. 9 No 2, 2014.

melibatkan hubungan seksual dengan kekerasan atau ancaman kekerasan.

Jika dalam *staycation* tersebut seseorang melakukan tindakan seksual terhadap orang lain dengan kekerasan atau ancaman, maka pasal ini bisa diterapkan. Selain itu, Pasal 286 juga mengatur tentang percobaan pemerkosaan, yaitu jika tindakan kekerasan atau ancaman yang dilakukan tidak sampai pada pemerkosaan tetapi menunjukkan niat untuk melakukan pemerkosaan. Selain itu, jika kasus tersebut melibatkan pencabulan, Pasal 289 dalam KUHP adalah pasal yang relevan. Pasal ini mengatur tentang pencabulan, yang termasuk dalam kategori tindakan seksual yang melibatkan sentuhan atau perlakuan seksual tanpa persetujuan korban. Jika seseorang melakukan tindakan cabul tanpa izin korban selama *staycation*, pasal ini bisa digunakan untuk menuntut pelaku. Begitu pula dengan Pasal 290, yang mengatur tentang percobaan pencabulan jika tindakan tersebut belum sepenuhnya terealisasi tetapi menunjukkan niat untuk melakukannya.

Dalam beberapa kasus, mungkin juga terdapat unsur penyalahgunaan kekuasaan. Misalnya, jika seorang dengan posisi kekuasaan lainnya memanfaatkan posisinya untuk memaksa atau memanipulasi korban dalam konteks seksual, Pasal 295 dalam KUHP dapat diterapkan. Pasal ini mengatur tentang penyalahgunaan kekuasaan yang berkaitan dengan tindakan seksual. *Abuse of power* adalah tindakan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan seorang pejabat untuk kepentingan tertentu, baik untuk kepentingan diri sendiri, orang lain atau korporasi.<sup>22</sup>

Kelebihan dan Kekurangan KUHP menurut penulis,

Kelebihan :

Perlindungan Hukum yang Jelas, KUHP Indonesia menyediakan kerangka hukum yang cukup lengkap untuk menangani kasus pelecehan seksual dan pemerasan. Kelebihan ini mencakup beberapa aspek penting :

1. Konsistensi Hukum

KUHP menyediakan kerangka yang konsisten dan dapat diterapkan di seluruh wilayah Indonesia.

2. Landasan untuk Proses Hukum

Ketentuan dalam KUHP memberikan dasar hukum yang kuat untuk memulai dan melaksanakan proses hukum terhadap pelaku kekerasan seksual.

3. Pencegahan dan Efek Jerah

Penegakan hukum yang tegas dapat mencegah terjadinya kasus serupa di masa depan dan memberikan efek jera kepada pelaku. Pengakuan Hak Korban

Kekurangan :

1. Kurangnya Spesifikasi dalam Kasus Kekerasan Seksual

KUHP, yang merupakan produk hukum yang relatif lama, memiliki definisi dan ketentuan mengenai tindak pidana seksual yang dianggap tidak memadai atau kurang spesifik dalam menangani kekerasan seksual modern.

2. Proses Hukum yang Panjang dan Rumit

Proses hukum dalam KUHP bisa sangat panjang dan rumit, yang sering kali menjadi kendala bagi korban.

3. Keterbatasan dalam Perlindungan Korban

KUHP tidak mengatur tentang dukungan psikologis dan rehabilitasi yang dibutuhkan korban kekerasan seksual secara spesifik.

4. Kurangnya Fokus pada Pencegahan

KUHP tidak memiliki ketentuan yang memadai untuk upaya pencegahan kekerasan seksual, seperti pendidikan publik dan program intervensi awal yang dapat mengurangi risiko kekerasan seksual sebelum terjadi.

*Staycation* menjadi praktek yang merugikan, merendahkan martabat pekerja perempuan dan melanggar hak asasi dan hak konstitusional warga negara.<sup>23</sup> Secara keseluruhan, meskipun KUHP menyediakan kerangka hukum dasar untuk menangani kekerasan seksual dan pelanggaran lainnya, ada berbagai kekurangan yang memerlukan perhatian, termasuk spesifikasi dalam definisi tindak pidana, proses hukum yang rumit, perlindungan korban yang terbatas, dan ketidaksesuaian dengan standar internasional. Perubahan dan pembaruan dalam undang-undang, termasuk pengembangan hukum pidana yang lebih modern, diperlukan untuk mengatasi kekurangan ini dan meningkatkan perlindungan serta keadilan bagi korban kekerasan seksual.

Menurut analisis penulis, Pada intinya untuk menangani kasus modus ajakan '*staycation*' sebagai syarat perpanjangan kontrak kerja, penting untuk memastikan adanya bukti dan saksi yang kuat. Penanganan kasus seperti ini dimulai dengan investigasi untuk mengumpulkan bukti yang relevan, baik berupa saksi, barang bukti, atau dokumen. Polisi dan penyidik akan menyelidiki laporan yang diterima dan mengumpulkan bukti medis atau forensik jika diperlukan.

<sup>22</sup> <https://iainptk.ac.id/penyalahgunaan-wewenang-jabatan-abuse-of-power/>

<sup>23</sup> Prantiasih, Arbaiyah. "Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan.", Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Vol, 25, No 1, 2012.

## 1. Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual No.12 Tahun 2022

Kasus terbaru dan menyita perhatian publik, perpanjangan kontrak kerja yang disertai syarat *staycation*<sup>24</sup>. Menyikapi berbagai ancaman pelecehan seksual yang rentan dialami oleh pekerja perempuan baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja, pemerintah telah merumuskan dan menetapkan berbagai regulasi untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya pelecehan seksual, dan guna menimbulkan efek jera bagi pelaku. Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual juga telah disahkan.<sup>25</sup>

Menurut penulis, UU TPKS memberikan perlindungan lebih spesifik terhadap korban kekerasan seksual. Undang-undang ini mencakup berbagai bentuk kekerasan seksual dan memberikan mekanisme hukum untuk penanganan kasus kekerasan seksual secara lebih komprehensif. Regulasi ini hadir guna memberikan jaminan perlindungan hukum bagi perempuan pada umumnya dan pekerja perempuan pada khususnya untuk dapat membidanakan siapa saja yang melakukan tindakan kekerasan seksual (pelecehan seksual) terhadap perempuan sebagai korban. Dapat dilihat dari rumusan pasal-pasal mengenai atau mendefinisikan kekerasan terhadap perempuan; pasal-pasal yang berkaitan dengan kejahatan seksual dikategorikan sebagai kejahatan kesusilaan dan bukan kejahatan atas integritas tubuh perempuan, dll.<sup>26</sup>

Berikut adalah tinjauan mengenai bagaimana UU TPKS dapat diterapkan dalam kasus *staycation* dengan konteks seksual :

### 1. Pelecehan Seksual

Undang-Undang TPKS mendefinisikan kekerasan seksual secara luas, termasuk pemerkosaan, pencabulan, dan berbagai bentuk kekerasan seksual lainnya. Dalam kasus *staycation*, jika seseorang melakukan hubungan seksual dengan korban tanpa persetujuan atau dengan kekerasan, maka pelaku dapat dikenakan hukuman berdasarkan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang TPKS. Pasal 5 UU TPKS menyebutkan bahwa pelecehan seksual adalah perbuatan yang merendahkan, menghina, melecehkan, dan/atau memermalukan seseorang terkait

dengan tubuh dan/atau fungsi reproduksi melalui tindakan fisik dan/atau nonfisik.

### 2. Pemerkosaan dan Percobaan Pemerkosaan

Jika dalam kasus *staycation* terdapat unsur pemaksaan atau kekerasan dalam hubungan seksual, pelaku dapat dikenakan sanksi sesuai dengan pasal tentang pemerkosaan dalam UU TPKS. Undang-Undang ini juga mengatur tentang percobaan pemerkosaan, di mana tindakan kekerasan seksual yang tidak sepenuhnya terealisasi tetapi menunjukkan niat untuk melakukan pemerkosaan tetap dapat dihukum.

### 3. Pencabulan

UU TPKS juga mencakup tindak pidana pencabulan, yaitu tindakan seksual yang dilakukan tanpa persetujuan korban, seperti sentuhan atau perlakuan seksual yang tidak diinginkan.

### 4. Eksploitasi Seksual

Pasal 12 UU TPKS mengatur tentang eksploitasi seksual, yang mencakup pemaksaan atau bujukan untuk melakukan aktivitas seksual dengan janji, ancaman, atau penyalahgunaan kekuasaan, seperti janji perpanjangan kontrak kerja.

Di dalam Pasal 4 UU TPKS Tindak pidana kekerasan seksual yang terdiri atas pelecehan seksual fisik dan non fisik yang tidak diinginkan.<sup>27</sup>

Sebagaimana diatur dalam Pasal 6b UU TPKS yang berbunyi, Penyalahgunaan kedudukan, wewenang, kepercayaan, atau perbawa yang timbul dari tipu muslihat atau hubungan keadaan atau memanfaatkan kerentanan, ketidaksetaraan atau ketergantungan seseorang, memaksa atau dengan penyesatan menggerakkan orang itu untuk melakukan atau membiarkan dilakukan persetubuhan atau perbuatan cabul dengannya atau orang lain. Menurut Pasal 6c UU TPKS, perbuatan ini dapat dipidana penjara maksimal 12 tahun dan/atau denda maksimal Rp300 juta.

Dalam Pasal 6 huruf C UU TPKS mengatur sanksi pidana akibat pelecehan seksual. Menurut analisis penulis, dari ketentuan tersebut dapat dianalisis tindakan oknum perusahaan di PT X yang memiliki kewenangan dengan memanfaatkan kerentanan karyawan dengan memaksanya untuk melakukan persetubuhan (*staycation*) dengan dirinya, maka tindakannya telah memenuhi unsur dalam Pasal 6 huruf C UU TPKS sehingga ia dapat dikenakan sanksi dengan ancaman pidana penjara paling lama 12 (dua

<sup>24</sup> Alif Mansur, 2023 Kemenkumham Soroti Dugaan Kasus Staycation Pekerja Kontrak di Cikarang, <https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang>

<sup>25</sup> Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

<sup>26</sup> Niken Savitri, Op. Cit., h. 104.

<sup>27</sup> Pasal 4 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tindak pidana kekerasan seksual

belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).<sup>28</sup>

Kelebihan dan Kekurangan

Kelebihan :

1. Perlindungan Hukum yang Kuat  
Perlindungan ini dirancang untuk memastikan bahwa korban kekerasan seksual mendapatkan dukungan dan perlindungan yang memadai selama seluruh proses hukum.
2. Sanksi yang Tegas  
UU TPKS memberikan sanksi yang tegas bagi pelaku kekerasan seksual, termasuk pidana penjara dan denda yang signifikan. Sanksi tersebut meliputi :
  - a) Penjara : Hukuman penjara yang dapat dikenakan bervariasi tergantung pada beratnya tindak pidana.
  - b) Denda : Pelaku juga dapat dikenakan denda sebagai bentuk hukuman tambahan.
3. Dukungan dan Perlindungan bagi Korban

Kekurangan :

1. Implementasi yang Belum Merata, merupakan salah satu kekurangan utama di seluruh wilayah Indonesia.
2. Budaya *Victim Blaming*, adalah sebuah fenomena yang dimana seorang korban kekerasan tertentu justru dipersalahkan atau diminta pertanggungjawabannya atas kejadian yang terjadi pada dirinya sendiri, atau dengan istilah lain mencari pembelaan dengan menyudutkan korban.<sup>29</sup>

Secara keseluruhan, UU TPKS menempatkan perlindungan korban sebagai prioritas utama dengan menetapkan berbagai hak dan prosedur untuk memastikan bahwa korban kekerasan seksual tidak hanya mendapatkan keadilan tetapi juga dukungan yang memadai untuk pemulihan mereka. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi korban selama seluruh proses hukum.

## 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan Nomor.13 Tahun 2003 harus di implementasikan dengan menyeluruh sesuai kebijakan dan praktik perusahaan. Hal ini mencakup penetapan kebijakan internal yang jelas terkait pencegahan dan penanganan kasus pelecehan seksual, penyelenggaraan pelatihan untuk seluruh karyawan tentang hak-hak pekerja

dan perlindungan terhadap pelecehan seksual, serta pembentukan struktur pengaduan yang aman serta efektif bagi korban.

Terdapat keterkaitan dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terutama terkait dengan perlindungan bagi pekerja yang mendapatkan tekanan atau ancaman yang tidak sah dari atasan. Pentingnya undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan perempuan di tempat kerja tidak dapat diragukan lagi, terutama dalam konteks kasus pelecehan seksual yang dapat berdampak pada reputasi perusahaan dan kepercayaan dari pelanggan serta investor.

Menurut penulis ada beberapa keterkaitan mengenai kasus *staycation* dengan undang-undang ini, Sebagai berikut :

- 1) Perlindungan terhadap karyawan  
Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada karyawan dari diskriminasi, intimidasi, atau ancaman dari pihak atasan mereka.
- 2) Tindakan diskriminasi  
Memaksa karyawan untuk melakukan *staycation* sebagai bagian dari tekanan atau ancaman PHK dapat dianggap sebagai tindakan diskriminatif terhadap karyawan.
- 3) Pemutusan hubungan kerja yang tidak sah :  
Ancaman PHK yang diajukan secara tidak sah, yaitu sebagai bentuk hukuman atau pembalasan terhadap karyawan yang menolak permintaan *staycation*, dapat melanggar ketentuan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 4) Hak karyawan untuk menolak :  
UU Ketenagakerjaan memberikan hak kepada karyawan untuk menolak permintaan atau tindakan yang tidak sesuai dengan hak-hak mereka, termasuk hak untuk menolak permintaan *staycation* yang tidak diinginkan..

Kelebihan dan Kekurangan dalam Penanganan Kasus Ini menurut Penulis Kelebihan :

1. Perlindungan Hukum  
Meskipun undang-undang ini tidak secara khusus mengatur mengenai kekerasan seksual, namun dengan adanya undang-undang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum yang kuat bagi korban untuk mendapatkan perlindungan dan keadilan.
2. Kesadaran Publik  
Kasus seperti ini bisa meningkatkan kesadaran publik mengenai pentingnya lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan.

<sup>28</sup> <https://www.mediajustitia.com/uncategorized/atasan-ajak-karyawan-staycation-bisa-dipidanakah/>

<sup>29</sup> <https://student-activity.binus.ac.id/himpsiko/2023/08/fenomena-victim-blaming-dalam-budaya-patriarki-yang-mengancam-kesehatan-mental/>

### 3. Pencegahan

Dengan penegakan hukum yang tegas, perusahaan dan atasan akan lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan yang dapat dianggap sebagai pelecehan atau eksploitasi.

### 4. Penetapan Standar Kerja

Undang-Undang ini menetapkan standar kerja minimum, termasuk jam kerja, istirahat, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga memberikan jaminan atas kondisi kerja yang layak bagi pekerja.

#### Kekurangan :

#### 1. Pembuktian Kasus

Kasus pelecehan seksual sering kali sulit dibuktikan karena kurangnya bukti fisik dan sering kali bergantung pada kesaksian korban yang mungkin saja tidak berani bersuara. Kurangnya Ketentuan tentang Kekerasan Seksual, UU Ketenagakerjaan mungkin tidak secara khusus mengatur tindak pidana kekerasan seksual dalam konteks *staycation* atau tempat-tempat lain di luar tempat kerja.

#### 2. Proses Hukum yang Lama

Proses hukum di Indonesia sering kali memakan waktu lama, yang bisa membuat korban merasa putus asa dan enggan melanjutkan kasus.

#### 3. Ketidaksetaraan Kekuatan

Ada ketidaksetaraan kekuatan antara korban dan pelaku (misalnya, atasan dan bawahan), yang bisa mempengaruhi jalannya proses hukum. Karena dasar dari kekerasan berbasis gender ini adalah ketimpangan relasi kekuasaan, maka yang menjadi penekanan adalah kekerasan yang dilakukan kepada pihak yang ter subordinasi kedudukannya<sup>30</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan langkah penting untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil bagi semua pihak yang terlibat. Perlunya optimalisasi penerapan perundang-undangan ini dapat dilakukan dengan beberapa upaya pertama, perusahaan harus memperkuat kebijakan internal mereka terkait pencegahan dan penanganan pelecehan seksual, serta menyelenggarakan pelatihan secara rutin bagi karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan mereka tentang masalah ini.

Selain itu, penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga melibatkan peran aktif pihak pengawas ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa perusahaan mematuhi

ketentuan-ketentuan undang-undang tersebut. Pengawasan yang ketat dapat membantu mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja dan memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual.

Dengan demikian, optimalisasi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi kunci dalam mencegah terjadinya pelecehan seksual di kawasan industri. Ini tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan berkeadilan bagi semua pekerja

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

Keterkaitan antara UU HAM dalam kasus *staycation* dapat dilihat melalui bagaimana hak asasi manusia dilindungi dan ditegakkan dalam konteks hukum pidana. UU HAM memberikan dasar hukum untuk melindungi hak individu. Dalam kasus *staycation*, jika terjadi pelanggaran hak, baik melalui diskriminasi atau kekerasan, baik UU HAM maupun hukum pidana berperan dalam memastikan perlindungan dan keadilan bagi korban untuk menindaklanjuti isu *staycation* ini, ia mengatakan Direktorat Jenderal HAM akan berkoordinasi bersama Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pemerintah Provinsi Jawa barat, dan Pemerintah Kabupaten Bekasi<sup>31</sup>.

Dalam konteks kasus ajakan '*staycation*' oleh atasan khususnya bagi pekerja perempuan, Pasal 7 UU HAM memiliki relevansi yang penting. Hal ini karena ajakan tersebut dapat menjadi bagian dari situasi di mana pekerja perempuan mungkin merasa diperlakukan secara diskriminatif atau merasa terbebani dengan tuntutan yang tidak seharusnya mereka terima. Pasal 7 UU HAM dapat dijadikan dasar untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan dari perlakuan yang bersifat diskriminatif, termasuk dalam hal ajakan '*staycation*' yang mungkin tidak sejalan dengan hak-hak mereka atau memberikan tekanan yang tidak seharusnya terhadap mereka. Pada masyarakat dengan budaya patriarkhi, laki-laki lebih berperan dalam memegang kekuasaan, yang secara otomatis dapat mendegradasi peran dan keberadaan Perempuan<sup>32</sup>.

Hal ini menunjukkan pentingnya memperlakukan semua individu dengan adil dan

<sup>30</sup> Niken Savitri, Kajian Teori hukum Feminis Terhadap Pengaturan Tindak Pidana Kekerasan terhadap Perempuan dalam KUHP, Disertasi, Bandung: Universitas Katolik Parahyangan, 2008, h. 90

<sup>31</sup> <https://nasional.tempo.co/read/1722624/kemenkumham-usut-pengakuan-pegawai-perempuan-dipecat-karena-tolak-ajakan-staycation-bos>

<sup>32</sup> Nalom Kurniawan, Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama, Jurnal Konstitusi, Vol. IV, No. 1, Juni 2011, h. 172

tidak membedakan berdasarkan karakteristik pribadi mereka. Menurut penulis undang-undang ini memiliki relevansi yang penting dalam kasus 'staycation' yang melibatkan tindakan tidak pantas atau pelecehan seksual yang disertai dengan ancaman oleh oknum manajer perusahaan kepada pekerja, khususnya pekerja perempuan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Undang-Undang No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan seksual lebih komprehensif dalam menangani kasus-kasus kekerasan seksual dibandingkan regulasi lainnya dikarenakan, Meskipun KUHP mencakup tindak pidana kekerasan seksual, UU TPKS menawarkan perlindungan yang lebih menyeluruh bagi korban, termasuk mekanisme pelaporan yang lebih jelas dan perlindungan hukum yang lebih kuat. Untuk regulasi lainnya seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan dasar hukum melindungi atas hak-hak tenaga kerja sebagai bukti atas kepastian hukum, sehingga setiap hak tenaga kerja untuk dapat bekerja secara aman dan bebas atas segala bentuk pelecehan seksual, dan untuk Undang-Undang Hak Asasi Manusia memberikan dasar hukum untuk melindungi hak individu ketika seorang pekerja khususnya perempuan yang merasa diperlakukan secara diskriminatif dan tidak adil.
2. Perlindungan hukum terhadap korban ditempatkan di posisi tertinggi karena korban tidak hanya dirugikan secara fisik namun materil, psikologis, menanggung penderitaan sebagai sebagai sarana terwujudnya kepastian hukum dengan mengemukakan dan merekonstruksi kejahatan yang menimpa dirinya. UU TPKS menonjol sebagai regulasi yang lebih komprehensif dan efektif dalam menyediakan perlindungan preventif dan represif. Langkah-langkah preventif melalui pendidikan dan kebijakan perusahaan, dengan menegakan hak dan memberikan dukungan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dipimpin oleh lembaga perlindungan saksi dan korban (LPSK) atau organisasi lain sesuai yang ditentukan, dan memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap korban seksual dengan memberikan restitusi, yaitu pembayaran yang harus dibayarkan pelaku tindak pidana, sesuai dengan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap. Sebagai kompensasi atas kerugian yang diderita oleh korban atau ahli warisnya, baik yang bersifat materil maupun

non materil. Perlindungan represif yang kuat dan cepat melalui penegakan hukum, sangat diperlukan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi korban kekerasan seksual dalam kasus 'staycation'.

### **B. Saran**

1. Agar kejahatan dengan menggunakan modus seperti ini dapat diakomodir dengan menerapkan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang sudah menawarkan perlindungan yang lebih komprehensif bagi korban dan sanksi yang tegas bagi pelanggar hukum, agar supaya tidak ada lagi oknum-oknum yang melakukan pelecehan seksual dengan modus-modus seperti ini dikemudian hari. Penerapan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual perlu diperkuat dengan pelatihan khusus bagi aparat penegak hukum untuk menangani kasus-kasus kekerasan seksual dengan lebih sensitif dan profesional.
2. Pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi hak-hak pekerja serta bisa memberikan perlindungan terhadap pekerjanya sehingga pekerja bisa merasa nyaman dan bisa memberikan dampak yang baik untuk kelangsungan hubungan antara pekerja dan pihak perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan evaluasi bagi pihak berwenang dalam meningkatkan pengawasan dan ketegasan dalam penerapan peraturan dan meningkatkan sosialisasi peraturan perundang-undangan kepada para tenaga kerja. Dengan langkah-langkah preventif dan represif yang lebih efektif, diharapkan dapat mengurangi kejadian kekerasan seksual dalam konteks 'staycation'. Dengan memperkuat kedua jenis perlindungan ini, diharapkan perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual dalam kasus 'staycation' dapat lebih efektif, sehingga korban merasa lebih aman dan terlindungi, serta pelaku mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Ahmad M. (2007). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Jandi M. (2017). *Prinsip dan Praktik Bantuan Hukum di Indonesia*, Kencana, Depok
- Muladi, Barda N.A. (1992). *Teori-teori dan kebijakan pidana*, edisi revisi.
- Soerjono. Sri Mamudj. *Penelitian hukum normative*. Jakarta : Rajawali Pers

Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013  
Satjipto R. (2000). *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti  
Mahrus Ali. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.103

#### **Jurnal :**

Janah.(2018). *Pelecehan Seksual Ditempat Kerja : Studi Eksperimen Sales Promotion Girl Rokok*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.  
Dwiyanti. (2014). *Pelecehan Seksual Pada Perempuan Di Tempat Kerja : Studi Kasus Kantor Satpol PP Provinsi DKI Jakarta*.  
Awaliyah. (2014). *Aspek Hukum dalam Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*  
Ernest. (2012). *Interaksi Karyawan Kontrak dengan Pimpinan : Universitas Atma Jaya*.  
Akbar.S. (2023). *Staycation dikaitkan percobaan Tindak Pidana Kekerasan Seksual*. Jurnal Hukum dan HAM wara sains.  
Rahayu. (2009). *Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.  
Ayusuta, Bratadewa.B, Yohanes S. (2022). *Analisis Yuridis Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Penegakan Hukum Indonesia*. Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional. Vol. 1. No.1  
Mohsi, M. (2020). *Analisis Perkawinan Paksa Sebagai Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual PKS*. Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam, 5(1), 1-19.  
Sidang, I., Said, N., & wati, R. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Istri Dalam Pemenuhan Nafkah Pasca Perceraian Menurut Perspektif Hukum Islam*. Al-Adalah : Jurnal Hukum dan Politik Islam, 8(2), 142-161.  
Mariyam and Satria. (2021). *Questioning the Formation and Enforcement of Law in Indonesia to Create Gender-Based Justice*. Annals of R.S.C.B, Vol. 25 No 6,  
Rahayu. (2009). *Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah*. Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.  
Khoiriyah. Aulya.M. (2020). *Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*. Ijouds, Vol.1 No.1

Jessica de Bloom, Jeroen.N. (2017). *Sabine Geurts, Ulla Kinnunen & Kalevi Korpela Holiday travel, staycations, and subjective well-being*, Journal of Sustainable Tourism, 25:4, 573- 588, DOI: 10.1080/09669582.2016.1229323  
Kasim, Muhammad. (2022). *Peredaan Praktek Diskriminasi Berbasis Gender oleh Prinsip-Prinsip Keagamaan*. Jurnal Iman dan Spiritualitas, Vol 2, No 2  
Kamarulah, R. P. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja*. LEX CRIMEN, 10(13).  
Wardiono, Kelik dan Wafda.V.I. (2018). *Pekerja Imigran Perempuan dalam perspektif Islam*. ISTAWA, Jurnal Pendidikan Islam. Vol.3, No.2  
Hennigusnia. (2014). *Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia*, Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol. 9 No 2  
Nalom K. *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*, Jurnal Konstitusi, Vol. IV, No.1, Juni 2011, h. 172  
Niken.S. (2008). *Kajian Teori hukum Feminis Terhadap Pengaturan Tindak Pidana Kekerasan terhadap Perempuan dalam KUHP*, Disertasi, Bandung: Universitas Katolik Parahyangan. h.90.  
Adami C.(II). (2007). *Pelajaran Hukum Pidana II*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 67

#### **Website :**

Media Justitia.(2023).”Atasan ajak karyawan staycation,bisa DiPidanakah?”.  
<https://www.mediajustitia.com/uncategorized/atasan-ajak-karyawan-staycation-bisa-dipidanakah/>. (diakses 19 July 2023)  
Tempo.co.(2018).”Pelecehan Seksual dalam Hukum Kita”.  
<https://hukum.tempo.co/read/1055000/pelecehan-seksual-dalam-hukum-kita>, (diakses 21 July 2023)  
Asumsi. (2021).”Kenapa Korban Kekerasan Seksual enggan Melaporkan Kasusnya?”. Sumber:<https://www.asumsi.co/post/58809/kenapa-korban-kekerasan-seksual-enggan-melaporkan-kasusnya/>, (diakses 24 July 2023)  
Tvonenews.(2023).”Tak Hanya Kasus Karyawati Cikarang Tolak Ajakan staycation”,<https://www.tvonenews.com/lifestyle/trend/120254-tak-hanya-kasuskaryawati-cikarang-tolak-ajakan-staycation-berikut-3-kasus-pelecehan-di-kantor-sampai-ada-yang> (diakses 27 september)

- Radarcirebon.com. (2023). *Arti Staycation, Makna dalam Bahasa Gaul dan Secara Harfiah*, <https://radarcirebon.disway.id/read/154114/arti-staycation-makna-dalam-bahasa-gaul-dan-secara-harfiah> (diakses 27 september)
- Fingerspot.(2016).”*Tiga pertimbangan pokok sebelum perpanjangan kontrak*”. Sumber:<https://fingerspot.com/news/3-pertimbangan-pokok-sebelum-perpanjang-kontrak-karyawan>,(diakses 27 september)
- Gintsforemployer.(2021).”*contoh surat perjanjian kerja, fungsi dan manfaatnya*”,<https://employers.glints.com/id-id/blog/contoh-surat-perjanjian-kerja-fungsi-dan-manfaatnya/> ,(diakses 27 september)
- Maxmanroe,(2018).”*Pengertian Eksploitasi, Contoh dan Macam-Macam Eksploitasi*”. Sumber:<https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertianeksploitasi.html> , (diakses 27 september)
- E-SIPPDA,(2023),”*kenali kekerasan seksual di tempat kerja*” .  
,<https://sippda.kalbarprov.go.id/informasi-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja>,(diakses 27 september)
- Yoursay.id,(2019),”*Apakah pelecehan sudah menjad hal yang lumrah?*”,  
<https://yoursay.suara.com/news/2019/12/17/144500/apakah-pelecehan-seksual-sudah-merupakan-hal-yang-lumrah>, (diakses 27 september)
- KBBI,”*eksploitasi*”,  
<https://kbbi.web.id/eksploitasi>, (diakses 27 September)
- Kemdikbud,”*Kekerasan seksual Merdeka dari kekerasan Seksual*”. Sumber :  
<https://merdekadarikekerasan.kemdikbud.go.id/ppks/kekerasanseksualtextKekerasanSeksualadalahsetiapperbuatan,mengganggukekehatareprodu>, (diakses 28 April)
- Siaran Pers, [www.komnasperempuan.go.id](http://www.komnasperempuan.go.id). (diakses 28 April)
- The Conversation, ” *Kekerasan seksual di internet meningkat selama pandemi dan sasaran anak muda : kenali bentuknya dan apa yang bisa dilakukan?*”  
<https://theconversation.com/kekerasan-seksual-di-internet-meningkatselama-pandemi-dan-sasar-anak> (diakses 28 April)
- Katadata.co.id.”*Menelaah 5 macam pendekatan dalam penelitian hukum*”.  
<https://katadata.co.id/berita/nasional/menelaah-5-macam-pendekatan-dalam-penelitian-hukum>, (diakses 28 April)
- CNN Indonesia.”*Karyawan di Bekasi Polisikan Bos Terkait Ajakan Staycation*”  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/2023050907261392946994/karyawati-di-bekasi-polisikan-bos-terkait-ajakan-staycation>.(diakses 28 April)
- Mochamad.J.R. 2023.” ‘*Staycation*’ sebagai Syarat Perpanjangan Kontrak KerjaDapatkahDipidana”,[Hukumonline.com:http://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syaratperpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893](http://www.hukumonline.com/berita/a/staycation-sebagai-syaratperpanjangan-kontrak-kerja-dapatkah-dipidana-lt6454c731c5893).(diakses 28 April)
- Alif.M.2023.”*Kemenkumham Soroti Dugaan Kasus Staycation Pekerja Kontrak diCikarang*”,[republika.co.id.sumber:https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang](https://news.republika.co.id/berita/ru7whv383/kemenkumham-soroti-dugaan-kasus-staycation-pekerja-kontrak-di-cikarang).(diakses 28 April)
- WikipediaEnsiklopedia.”*Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban*“,  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Lembaga\\_Perlindungan\\_Saksi\\_dan\\_Korban](https://id.wikipedia.org/wiki/Lembaga_Perlindungan_Saksi_dan_Korban),(diakses 28 April)
- Djn.Kemenkeu.(2022).”*Kenali dan Cegah Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*”,  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/14858/KenalidanCegahPelecehanSeksual\diTempatKerja.html#:~:text=Upaya%20pencegahan%20pelecehan%20seksual%20harus,kantor%20atau%20perusahaan%20pemberi%20kerja>.(diakses 28 April)

### **Perundang-Undangan :**

- Peraturan Perundang-Undangan Nomor.12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
- Peraturan Perundang-Undangan Nomor.26 Tahun 2000 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Perundang-undangan Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)